

Bericht zur Evaluation der wissenschaftlichen Zertifikatsweiterbildung „Personalmanagement im Sozial- und Gesundheitswesen“

In Kooperation mit



Bundesakademie

BundesAkademie
FÜR KIRCHE UND DIAKONIE



DER PARITÄTISCHE
PARITÄTISCHE AKADEMIE BERLIN



**BILDUNG &
BERATUNG
BETHEL**

Inhalt

1	Einleitung.....	3
2	Ergebnisse der TeilnehmerInnen-Befragung.....	4
2.1	Stichprobenbeschreibung.....	4
2.2	Zufriedenheit mit der Weiterbildung.....	5
2.3	Modulspezifische Auswertung.....	14
2.4	Zusammenfassung.....	19
3	Ergebnisse der DozentInnen-Interviews.....	20
3.1	Zusammenfassende Bewertung der durchgeführten Module und der gesamten Weiterbildung	20
3.2	Rückmeldungen zum Modulhandbuch	22
3.3	Eigener Arbeitseinsatz.....	23
3.4	Rückmeldungen zur Zusammenarbeit mit dem Weiterbildungsträger, mit der Hochschule und zu den Rahmenbedingungen / Support	24
3.5	Nutzen und Einsatz der Lernplattform Moodle, Rückmeldungen zum Support durch die Fachhochschule der Diakonie.....	24
3.6	Rückmeldungen zum Einführungstag für die Dozierenden.....	25
4	Fazit und Empfehlungen – Überlegungen zur Optimierung des Programm-Angebots und der Zusammenarbeit	26
5	Anhang.....	29
5.1	TeilnehmerInnen-Fragebogen	29
5.2	Leitfaden DozentInnen.....	46
5.3	Deskriptive Statistiken	48

1 Einleitung

Der vorliegende Bericht stellt die Ergebnisse der Evaluation der wissenschaftlichen Zertifikatsweiterbildung „Personalmanagement im Sozial- und Gesundheitswesen“ vor. Die Zertifikatsweiterbildung wurde im Rahmen des BEST-WSG-Projektes der Fachhochschule der Diakonie in Bielefeld in Zusammenarbeit mit der Bundesakademie der AWO in Berlin, der Bundesakademie für Kirche und Diakonie in Berlin, der Paritätischen Akademie Berlin sowie Bildung & Beratung Bethel konzipiert, organisiert und im Zeitraum von Oktober 2014 bis März 2015 durchgeführt. Die Weiterbildung umfasste drei Module des im Projekt entwickelten Masterstudiengangs Personalmanagement, die als Weiterbildung pilothaft erprobt wurden. Die Themen der Module waren – neben einer Einführung in die Portfolio-Arbeit und die Lernplattform moodle – Personalgewinnung, Personalentwicklung und Betriebliches Gesundheitsmanagement. Die Module bestanden jeweils aus zwei Modulteilchen im Abstand von ca. drei Monaten. In der Zwischenzeit waren jeweils unter online-Betreuung der Dozierenden schriftliche Aufgaben zu bearbeiten, die Grundlagen für einen erfolgreichen Abschluss der Zertifikatsweiterbildung waren und Voraussetzung für eine evt. Anrechnung auf ein nachfolgendes Studium sind.

Im Rahmen der Weiterbildung sollte auch die Zusammenarbeit zwischen den Lernorten Hochschule, Weiterbildungsakademien und Unternehmen erprobt und ggfs. optimiert werden. Ziel der Evaluation war es, Stärken und Schwachstellen im Konzept und in der Praxis dieser Kooperation zu erheben und Verbesserungsvorschläge zu entwickeln, die noch vor dem Start des kooperativen Studienganges „Personalmanagement im Sozial- und Gesundheitswesen“ in der konkreten Umsetzungsplanung berücksichtigt werden können.

Die Evaluation bestand aus drei Elementen:

- Befragung der TeilnehmerInnen
- Befragung der beteiligten DozentInnen
- Befragung der beteiligten Weiterbildungsträger¹

In diesem Bericht werden die Ergebnisse der TeilnehmerInnen-Befragung sowie der Befragung der DozentInnen dargestellt.

Im Vordergrund der TeilnehmerInnen-Befragung standen Aspekte wie Zufriedenheit mit der Weiterbildung im Hinblick auf Organisation, Inhalte, Qualität der Lehre, Kompetenzzuwachs etc. sowie die Frage nach der Bereitschaft bzw. Absicht, im Anschluss an die Weiterbildung ein berufsbegleitendes Masterstudium zum Thema Personalmanagement aufzunehmen. Dazu wurde ein umfassender Fragebogen mit vorwiegend geschlossenen Fragen entwickelt (siehe Anhang) und den Teil-

¹ Die Ergebnisse der Befragung der beteiligten Weiterbildungsträger werden an anderer Stelle publiziert.

nehmerInnen nach Abschluss der Weiterbildung vorgelegt. Die Bearbeitung des Fragebogens nahm 30 -45 min in Anspruch. Die Daten wurden anschließend mit der Statistik-Software SPSS ausgewertet.

Die Interviews mit den DozentInnen fokussierten im Wesentlichen Fragen zum Arbeits- und Betreuungsaufwand, zum Leistungsniveau der TeilnehmerInnen, zum wissenschaftlichen Anspruch der Weiterbildung sowie zu organisatorischen Aspekten. Befragt wurden die drei DozentInnen, die die Module „Personalgewinnung“, „Personalentwicklung“ und „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ durchgeführt haben. Zwei Dozentinnen arbeiteten dabei als freie Mitarbeiterinnen der durchführenden Weiterbildungsinstitute, ein Dozent war fest angestellt an der durchführenden Weiterbildungsakademie. Die Befragung wurde als leitfadengestütztes Experten-Interview durchgeführt. Der Interview-Leitfaden (siehe Anhang) wurde den Befragten vorab zur Verfügung gestellt. Die Interviews dauerten zwischen 30 und 45 Minuten. Sie wurden aufgezeichnet, transkribiert und nach der Methode der strukturierenden Inhaltsanalyse weiter ausgewertet.

2 Ergebnisse der TeilnehmerInnen-Befragung²

2.1 Stichprobenbeschreibung

Insgesamt haben 17 von 21 TeilnehmerInnen den Evaluationsbogen ausgefüllt.

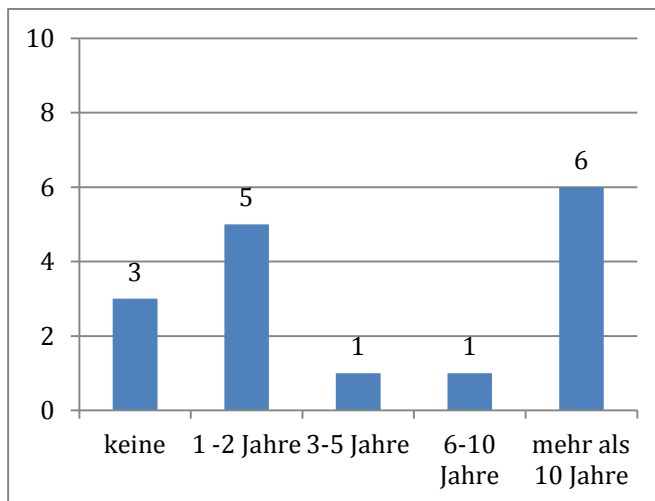
13 Befragte arbeiten in Vollzeit, zwei in Teilzeit, eine Person ist nicht erwerbstätig, eine weitere Person machte hierzu keine Angaben. Das Bildungsniveau der Befragten ist überwiegend hoch: 12 Befragte haben einen Fachhochschul- oder Universitätsabschluss, weitere drei haben mindestens (Fach)Abitur.

7 TeilnehmerInnen haben bereits vorher eine oder mehrere Weiterbildung/-en zum Thema Personalentwicklung und Personalmanagement absolviert.

Hinsichtlich der Berufserfahrung im Bereich Personalmanagement zeigt sich ein heterogenes Bild: 8 TeilnehmerInnen haben wenig bis keine Berufserfahrung in diesem Bereich, wohingegen 6 auf mehr als 10 Jahre Berufserfahrung zurückblicken können (vgl. Abb. 1).

² Eine tabellarische Übersicht der deskriptiven Statistiken für alle im Folgenden aufgeführten Variablen befindet sich im Anhang.

Abbildung 1: Berufserfahrung in Jahren



2.2 Zufriedenheit mit der Weiterbildung

Die TeilnehmerInnen wurden gebeten, eine Einschätzung bezüglich verschiedener Aspekte der Weiterbildung abzugeben. Im Einzelnen waren es folgende Aspekte: Organisation und Gesamtkonzept, die Lernplattform Moodle, die Einführungsveranstaltung zur Portfolioarbeit, die Zusammensetzung der Gruppe und die Zusammenarbeit in der Gruppe, die Leistungsnachweise, die Arbeitsbelastung, die Vereinbarkeit der Weiterbildung mit familiären und beruflichen Pflichten und die allgemeine Zufriedenheit mit der Weiterbildung.

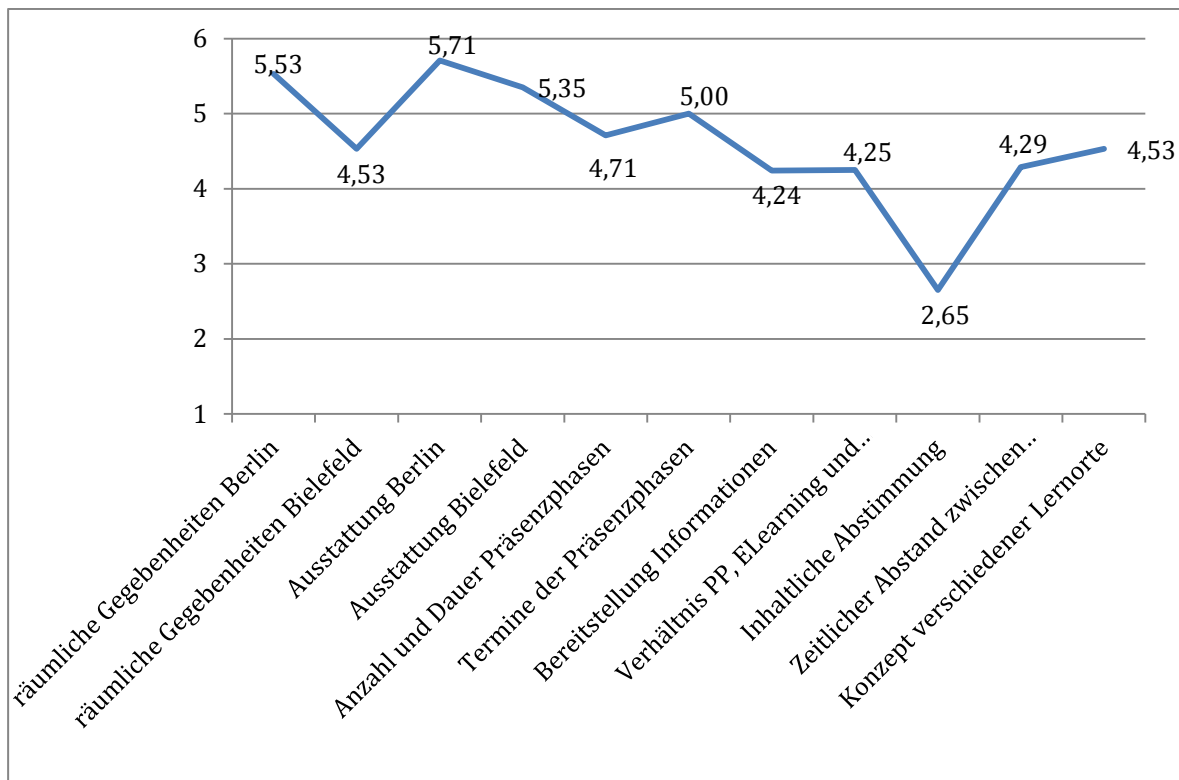
Die Ergebnisse der Befragung zu den o.g. Aspekten werden im Folgenden grafisch dargestellt, wobei aus Gründen der Übersichtlichkeit größtenteils Mittelwerte berichtet werden.

Abbildung 2 zeigt die Mittelwerte der Antworten zur Frage nach der Organisation und dem Gesamtkonzept der Weiterbildung. Die Befragten konnten angeben, wie zufrieden sie mit den einzelnen Aspekten auf einer Skala von 1 = „sehr unzufrieden“ bis 6 = „sehr zufrieden“ waren.

Mit Ausnahme des Aspektes der inhaltlichen Abstimmung der Module untereinander, befinden sich alle Mittelwerte im oberen Bereich der Werteskala. Besonders zufrieden waren die TeilnehmerInnen mit der Ausstattung in Berlin und Bielefeld, den räumlichen Gegebenheiten in Berlin sowie mit der Terminierung der Präsenzphasen. Aber auch die übrigen Aspekte werden mit Werten zwischen 4,24 und 4,71 eher positiv evaluiert. Deutlich im negativen Bereich der Werteskala befindet sich mit einem Mittelwert von 2,65 lediglich der o.g. Aspekt der inhaltlichen Abstimmung. Hier gibt es aus der Sicht der TeilnehmerInnen also Verbesserungsbedarf.

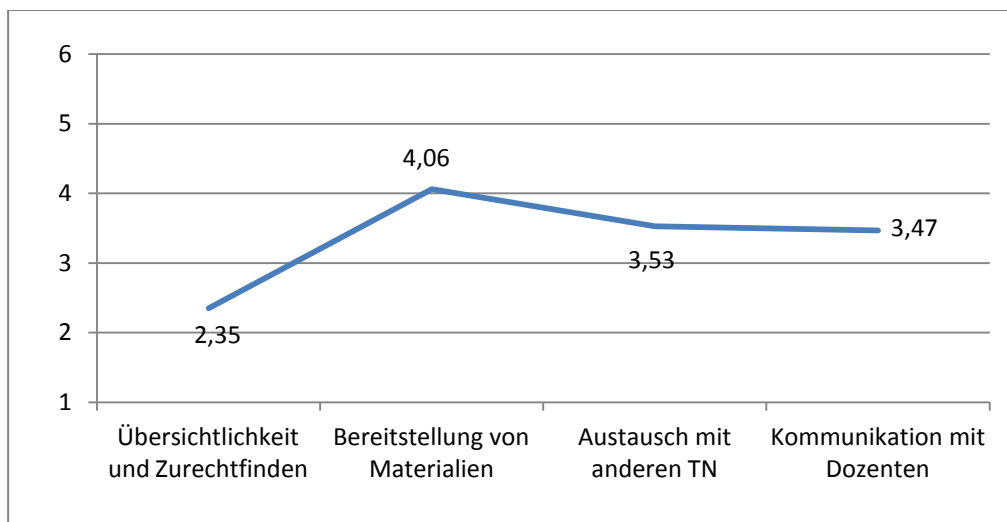
Fasst man alle Mittelwerte zusammen, so ergibt sich ein Gesamtmittelwert von $M=4,62$.

Abbildung 2: Organisation und Konzept (Gesamtmittelwert: 4,62)



Deutlich verhaltener bewerten die TeilnehmerInnen die Lernplattform Moodle (Abb. 3). Der Gesamtmittelwert von $M=3,35$ befindet sich eher im unteren Bereich der Werteskala, wobei die TeilnehmerInnen insbesondere mit der Übersichtlichkeit und dem Zurechtfinden auf der Plattform unzufrieden waren.

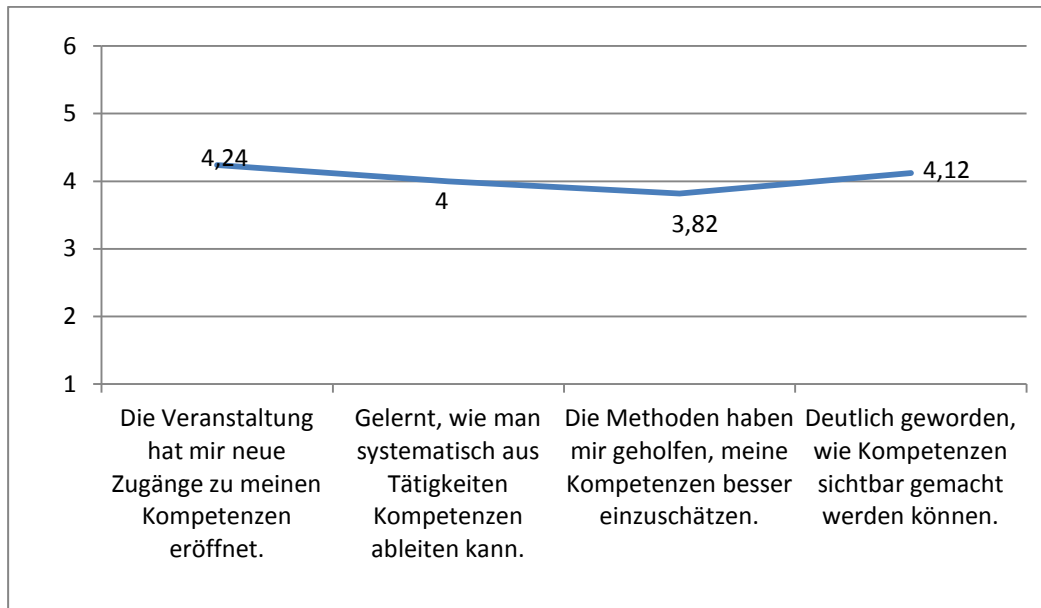
Abbildung 3: Moodle (Gesamtmittelwert 3,35)



Die Einführungsveranstaltung zur Portfolioarbeit wird mit einem Gesamtmittelwert von $M=4,05$ tendenziell positiv bewertet (Abb. 4). Dabei war für die Evaluation insbesondere von Interesse, inwieweit die Arbeit mit einem Kompetenzportfolio Zugänge zu den eigenen Kompetenzen eröffnet

und eine bessere Selbsteinschätzung befördert. Die 6-stufige Antwortskala lautete: 1 = „stimme überhaupt nicht zu“ bis 6 = „stimme voll und ganz zu“.

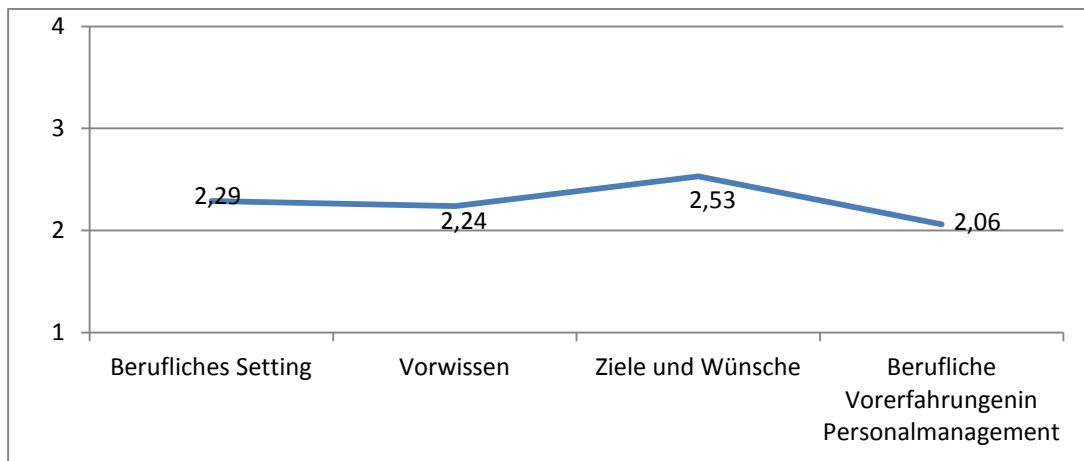
Abbildung 4: Einführungsveranstaltung zur Portfolioarbeit (Gesamtmittelwert: 4,05)



Dass sich die Werte nur knapp über dem theoretischen Mittelwert von 3,5 bewegen, könnte ein Hinweis darauf sein, dass die TeilnehmerInnen mit der Methode und dem Instrument Portfolio noch „fremdeln“. Dies spiegelt sich auch in der Folgefrage wider. Nur 7 von 17 TeilnehmerInnen haben die Arbeit an ihrem Kompetenzportfolio während der Weiterbildung fortgesetzt. Die Rückmeldungen dieser Befragten fällt mit einem Mittelwert von $M = 3,74$ nur knapp positiv aus (ohne Abb.). Immerhin 5 von 7 Befragten geben an, dass der Kompetenzabgleich vor und nach jedem Modul hilfreich war.

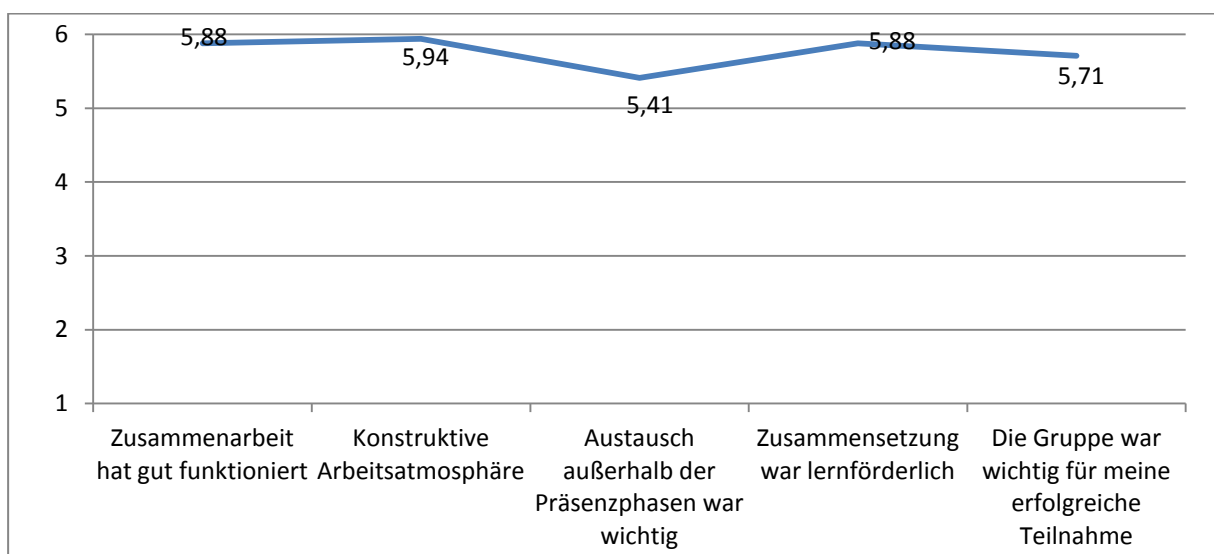
Die TeilnehmerInnen wurden gebeten, eine Einschätzung zu Zusammensetzung der Gruppe hinsichtlich des beruflichen Settings, des Vorwissens, der Ziele und Wünsche an die Weiterbildung sowie der beruflichen Vorerfahrungen im Bereich Personalmanagement abzugeben. Zur Verfügung stand eine vierstufige Antwortskala mit den Optionen: 1 = sehr heterogen, 2 = eher heterogen, 3 = eher homogen und 4 = sehr homogen. Abbildung 5 veranschaulicht, dass die Befragten die Gruppe hinsichtlich der oben genannten Aspekte als eher heterogen wahrnehmen. Lediglich bezüglich der Ziele und Wünsche an die Weiterbildung wird die Gruppe tendenziell als eher homogen wahrgenommen.

Abbildung 5: Zusammensetzung der Gruppe (Gesamtmittelwert: 2,28)



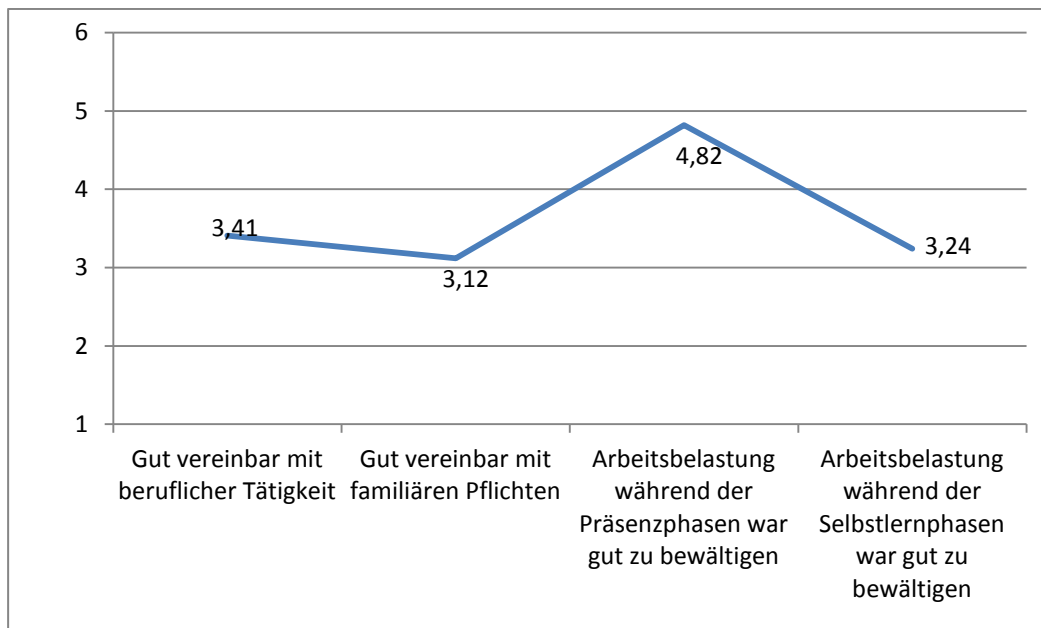
Dass die Heterogenität der Gruppe kein Nachteil, sondern im Gegenteil eher als Vorteil betrachtet wird, zeigt Abbildung 6. Hier wurden die TeilnehmerInnen nach der Bewertung der Zusammenarbeit in der Gruppe gefragt. Die Mittelwerte der fünf abgefragten Aspekte befinden sich ausnahmslos im hohen Wertebereich der 6-stufigen Antwortskala (1 = „stimme überhaupt nicht zu“ bis 6 = „stimme voll und ganz zu“).

Abbildung 6: Zusammenarbeit (Gesamtmittelwert: 5,76)



Hinsichtlich der zeitlichen Belastung und der Vereinbarkeit der Weiterbildung mit den beruflichen und familiären Pflichten, zeigt sich ein erwartungskonformes Bild. Die Vereinbarkeit mit den beruflichen und familiären Pflichten sowie die zeitliche Belastung während der Selbstlernphasen werden eher negativ beurteilt, wohingegen die Arbeitsbelastung während der Präsenzphasen als gut zu bewältigen eingeschätzt wird.

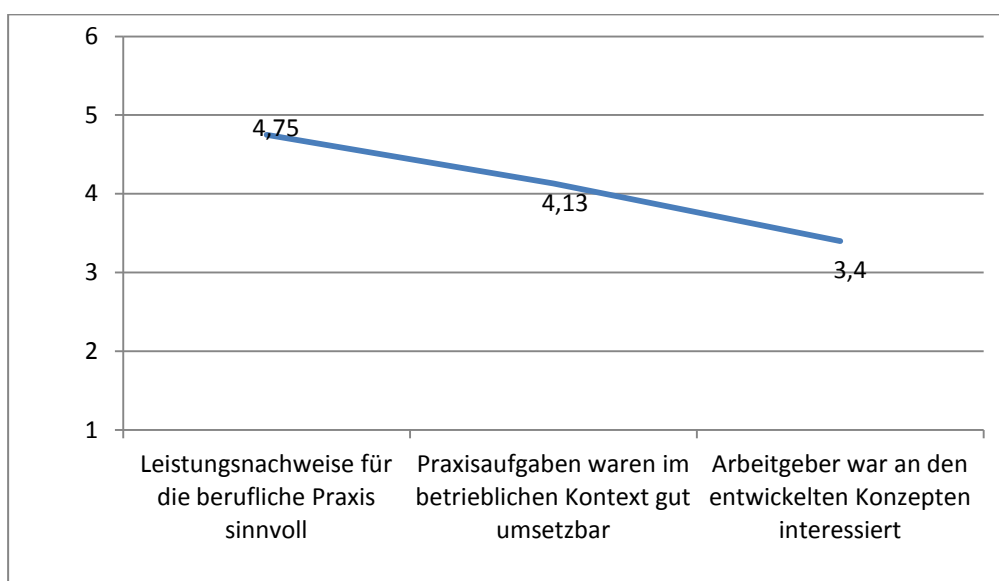
Abbildung 7: Vereinbarkeit (Gesamtmittelwert: 3,65)



Gleichwohl ist anzumerken, dass die Mehrheit der Befragten (N = 9) angegeben hat, nicht mehr als 5 Stunden wöchentlich während der Selbstlernphase zwischen den Präsenzphase für die Weiterbildung aufgewendet zu haben (ohne Abbildung). Weitere 7 Befragte geben an, 5 bis 10 Stunden aufgewendet zu haben, eine/r gibt an, durchschnittlich 10 bis 15 Stunden investiert zu haben.

Im Rahmen der Weiterbildung sollten die TeilnehmerInnen pro Modul einen Leistungsnachweis erbringen. Hier war es vorgesehen, ein Konzept für den eigenen betrieblichen Kontext zu entwickeln. Abbildung 8 zeigt die Mittelwerte der Antworten zu den einzelnen Aspekten.

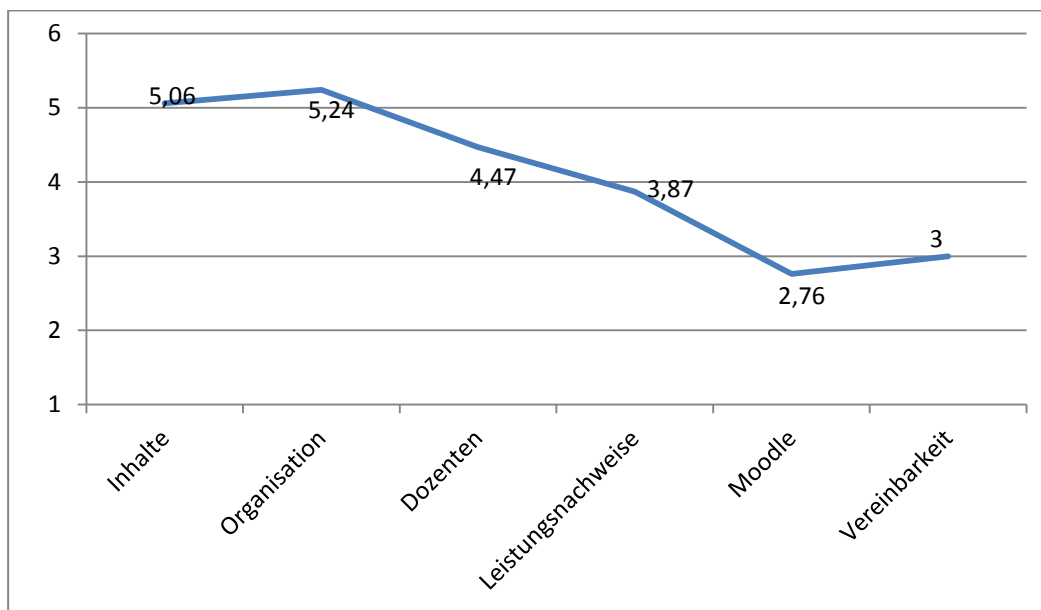
Abbildung 8: Leistungsnachweise (Gesamtmittelwert: 4,09)



Grundsätzlich bewerten die TeilnehmerInnen die Entwicklung der Konzepte für ihre berufliche Praxis als sinnvoll (M = 4,75) und geben an, dass diese im betrieblichen Kontext (eher) gut umzu-

setzen waren ($M = 4,13$). Allerdings scheinen die Arbeitgeber nicht immer an den entwickelten Konzepten interessiert zu sein ($M = 3,4$): Gegenüber sechs Befragten, die angeben, dass der Arbeitgeber an den entwickelten Konzepten interessiert war, stehen sechs, die diese Aussage verneinen. Die abschließende Bilanz der Weiterbildung bezogen auf die Zufriedenheit mit einzelnen Teilaspekten (Abb. 9) fällt besonders für die Inhalte und die Organisation sehr positiv aus ($M = 5,06$ und $M = 5,24$), für die Lernplattform Moodle und die Vereinbarkeit mit Beruf und/oder Familie tendenziell eher negativ aus ($M = 2,76$ und $M = 3,00$). Die DozentInnen werden mit einem Mittelwert von 4,47 ebenfalls positiv evaluiert, in der Tendenz gilt dies auch für die Leistungsnachweise.

Abbildung 9: Zufriedenheit insgesamt (Gesamtmittelwert: 4,07)



Diese Einschätzung spiegelt sich auch in den offenen Antworten auf die Frage nach besonders positiven und besonders negativen Aspekten der Weiterbildung. Tabelle 1 beinhaltet die einzelnen Aussagen der 17 Befragten.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass besonders die Zusammenarbeit in der Gruppe bzw. das Lern- und Arbeitsklima (12 Nennungen) sowie die Inhalte der Weiterbildung (6 Nennungen) und der Theorie-Praxis-Bezug (5 Nennungen), positiv hervorgehoben werden.

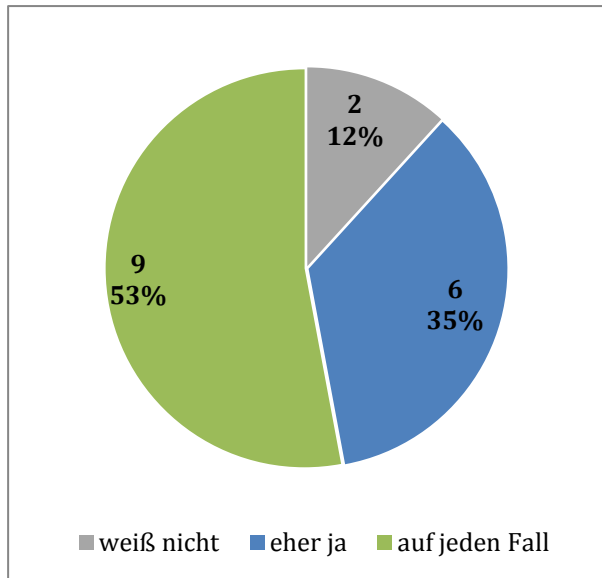
Als negative Aspekte werden die Leistungsnachweise, insbesondere die unklare Aufgabenformulierung (8 Nennungen), die fehlende Verschränkung der Inhalte bzw. inhaltliche Abstimmung zwischen den Dozenten (4 Nennungen) und die Verpflegung in Bielefeld (4 Nennungen) genannt.

Tabelle 1: Positive vs. negative Aspekte der Weiterbildung

Besonders positiv war....	Besonders negativ war....
Das positive Lernklima, interessante Inhalte, Methoden des Lernens und Lehrens.	Das "Essen", "Snacks in Bethel.
Der konstruktive Austausch mit anderen Teilnehmern; Wissen aus der Praxis.	Chats zum Austausch wurden angeboten für Prüfungsleistung, wurden vom Dozenten nicht angewandt bzw. war nicht präsent oder per Mail erreichbar.
Die fantastische Gruppe und der intensive Austausch auf Grund der vorhandenen Kompetenzen.	Das nicht vorhandene Zusammenspiel der Dozenten.
Die Gruppe! Neues mit altem (bekannten) abzugleichen! Impulse zu bekommen!	Die Aufgabenstellung der Prüfungsleistung.
Die Gruppe.	Die Organisation/Berechnung der "Snacks" in Bethel.
Die Vielfalt entwickelter Ideen und Ansätze, die Gruppe.	Die teilweise unklare Aufgabenstellung zu den Leistungsnachweisen.
Die Zusammenarbeit und der konstruktive Austausch innerhalb der Gruppe, Inhalte waren bereichernd und inspirierend.	Die unklare Formulierung/Anforderung der Leistungsnachweise.
Die Zusammenstellung der Themen.	Hausarbeiten/Leistungsanforderung, unklare Aufgabenstellung und Erwartungshaltung der Dozenten.
Erfahrungsaustausch zwischen Unternehmen.	In den meisten Fällen die Aufgabenstellung, der wissenschaftliche Anspruch.
Gruppe: Gruppendynamik, Aktualität der Themen und Theorie-Praxis-Verzahnung, über den Tellerand des eigenen Moduls zu schauen und weitere Theorien untereinander verknüpfen (BGM).	Kein inhaltlicher Input mehr im letzten Modul (2. Abschnitt); unklare Prüfungsleistungen / Erwartungen.
Gute Lernatmosphäre; sehr interessante Inhalte; wichtiges Thema.	Keine Absprachen der Dozenten, keine Verzahnung der Module.
Lernerfolge in der Gruppe zu erreichen; keiner brauchte alleine "kämpfen".	Leistungsnachweise wurden nicht alle differenziert kommentiert und vorher nicht klar gestellt; nicht alle Dozenten nutzten das Potenzial der Gruppe.
Lerngruppe, spannende Lerninhalte.	Teile der einzelnen Module lagen zeitlich zu weit auseinander.
Tolle Gruppe, Gesundheitsmanagement mit gutem Praxisbezug.	Unterschiedliche Anforderungsniveaus an die Prüfungsleistungen. Teilweise unklare Prüfungsformulierungen (nicht SMART) und wissenschaftliches Arbeiten wurde zum Teil nicht berücksichtigt bzw. sehr große Diskrepanzen gerade im Hinblick auf Master.
Verschiedene Seminarorte.	Verpflegung in Bethel.
Zusammenarbeit unterschiedlicher Träger, Möglichkeit Konzepte für die Praxis evidenzbasiert zu erarbeiten.	Verpflegung in Bielefeld; Verknüpfung einzelner Inhalte ist verbesserungswürdig.
Zusammenspiel Praxiserfahrungen der Teilnehmer und Input der Referenten; Anwendbarkeit im beruflichen Alltag entdecken und zu nutzen beginnen.	Wenig Verzahnung der verschiedenen Module miteinander.

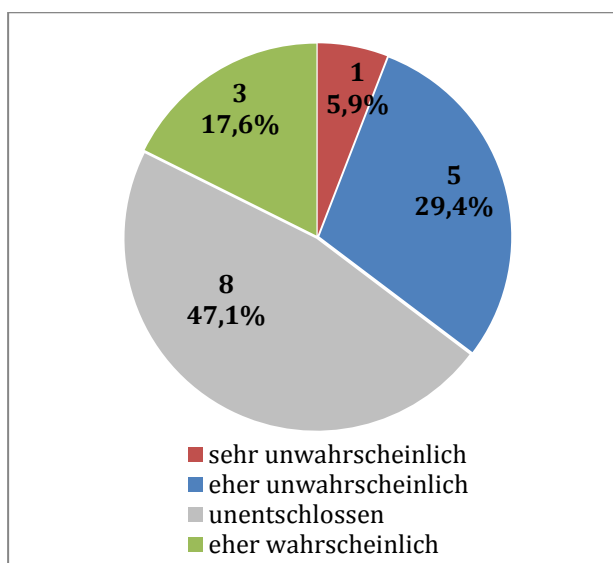
Die Frage nach der Weiterempfehlung der Weiterbildung ist ein weiterer Indikator für die Zufriedenheit der TeilnehmerInnen. Neun Befragte würden die Weiterbildung auf jeden Fall empfehlen, weitere sechs „eher ja“, d.h. mit Einschränkungen. Nur zwei TeilnehmerInnen sind unschlüssig (vgl. Ab. 10).

Abbildung 10: Weiterempfehlung der Weiterbildung



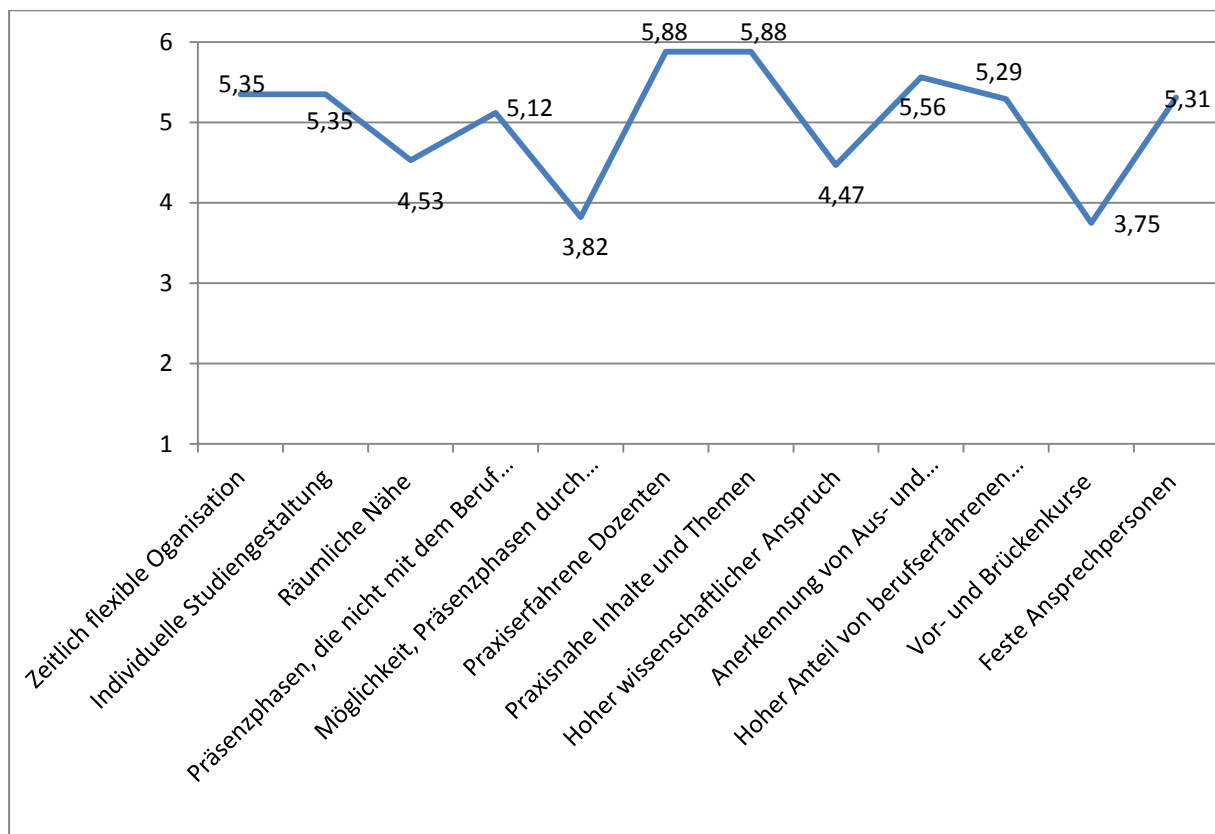
Für die Evaluation der Zertifikatsreihe ist von besonderem Interesse, inwieweit die TeilnehmerInnen aufgrund der Erfahrungen in der Weiterbildung ein anschließendes Masterstudium „Personalmanagement im Sozial- und Gesundheitswesen“ aufnehmen würden. Abbildung 11 veranschaulicht die Verteilung der Antworten. Es zeigt sich, dass ein anschließendes Studium für sechs der Befragten eher nicht in Frage kommt, acht Befragte sind unentschlossen, nur drei halten die Studienaufnahme für „eher wahrscheinlich“.

Abbildung 11: Wahrscheinlichkeit der Studienaufnahme MAPM



Die Gründe für die zögerliche Haltung dürften vor allem die antizipierten strukturellen und finanziellen Hürden liegen. Wir haben die Teilnehmerinnen nach der Relevanz verschiedener Aspekte der „Studierbarkeit“ gefragt, die anbieterseitig (also von der Hochschule) mehr oder weniger beeinflussbar sind. Gemessen an den in Abbildung 12 ausgewiesenen Mittelwerten sind vor allem praxiserfahrene Dozenten, praxisnahe Inhalte, die Anerkennung früherer Aus- und Weiterbildungen bzw. der beruflichen Tätigkeit, die zeitlich flexible Studienorganisation, eine individuelle Studiengestaltung sowie feste Ansprechpersonen für Fragen rund um das Studium besonders wichtige Aspekte. Als weniger wichtig werden Vor- und Brückenkurse zur Auffrischung relevanter Vorkenntnisse sowie die Möglichkeit, Präsenzphasen durch Selbststudium zu ersetzen, bewertet. Auch die räumliche Nähe und ein hoher wissenschaftlicher Anspruch sind für die befragten TeilnehmerInnen eher weniger relevant.

Abbildung 12: Aspekte der Studierbarkeit



Abgesehen von den vorgegebenen Optionen konnten die Befragten noch weitere Aspekte bzw. Bedingungen nennen, die für eine Studienaufnahme wichtig wären. Tabelle 2 gibt eine Übersicht über die gegebenen Antworten. Mit acht Nennungen werden Aspekte der Finanzierung bzw. Finanzierbarkeit am häufigsten genannt, gefolgt von der Unterstützung durch den Arbeitgeber (6 Nennungen). Damit sind die oben angesprochenen strukturellen und finanziellen Hürden klar umrissen.

Tabelle 2: Weitere Aspekte der Studierbarkeit

Weitere Aspekte der „Studierbarkeit“
Finanziell leistbar, Beteiligung und Interesse des Arbeitgebers.
Finanziell, d.h. finanzierbar.
Finanzielle Förderung / Stipendium; Unterstützung des Arbeitgebers; einheitliche Anforderung der Dozenten an Prüfungsleistungen sowie SMARTE Prüfungsleistungsformulierung, einheitliches Vorgehen.
Freistellung durch den Arbeitgeber und ggf. finanzielle Unterstützung.
Hilfe bei der Finanzierung; Möglichkeit, Präsenzphasen durch Selbststudium zu ersetzen.
Klare Transfervereinbarung der Studieninhalte mit dem Arbeitgeber.
Neben einer Vollzeitbeschäftigung müsste es machbar gestaltet sein (finanziell, inhaltlich und zeitlich).
Organisation von Beruf und Studium muss möglich sein.
Termine weit im Voraus bekannt und damit beruflich wie familiär planbar; niedrige finanzielle Aufwendung.
Unterstützung des Arbeitgebers erforderlich, finanzielle Regelung.
Unterstützung durch Arbeitgeber, Sicherheit; Unterstützung durch die Familie.
Unterstützung durch das Unternehmen.
Zum jetzigen Zeitpunkt weitere Module, die mit den sog. Credits für ein späteres Masterstudium anrechenbar sind.

2.3 Modulspezifische Auswertung

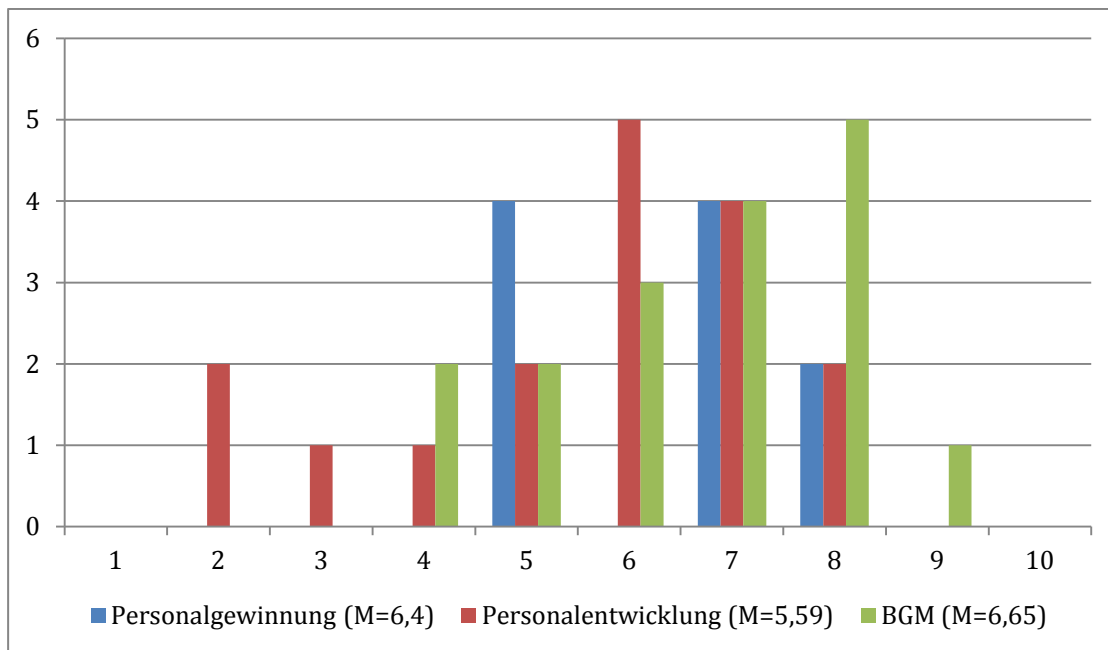
Die TeilnehmerInnen konnten die drei Module hinsichtlich des erzielten Wissenszuwachses, der Qualität der Lehre, der zum Einsatz gekommenen Materialien, der Inhalte und des Anforderungsniveaus bewerten.

Die Qualität der Module lässt sich zunächst anhand der dort erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten, also der Lernergebnisse, ablesen. Hierzu haben wir die TeilnehmerInnen gebeten, mit Hilfe einer 10-stufigen Skala anzugeben, wie sie ihre erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten in Bezug auf die in der Modulbeschreibung angegebenen Lernergebnisse einschätzen. Dabei stand der Wert ,1‘ für „keine Kenntnisse und Fähigkeiten erworben“ und der Wert ,10‘ für „alle beschriebene Kompetenzen und Fähigkeiten erworben“. Abbildung 13 stellt die Anzahl der abgegeben Antworten pro Skalenpunkt dar.

Der Mittelwert aller abgegeben Antworten pro Modul wird in Klammern angegeben³.

³ Hier ist anzumerken, dass aufgrund eines Fehlers in der Filterführung des Fragebogens für das Modul „Personalgewinnung“ nur 10 gültige Antworten auf diese Frage vorliegen, so dass die Vergleichbarkeit mit den anderen Modulen hier nur eingeschränkt gegeben ist.

Abbildung 13: Wissenszuwachs pro Modul



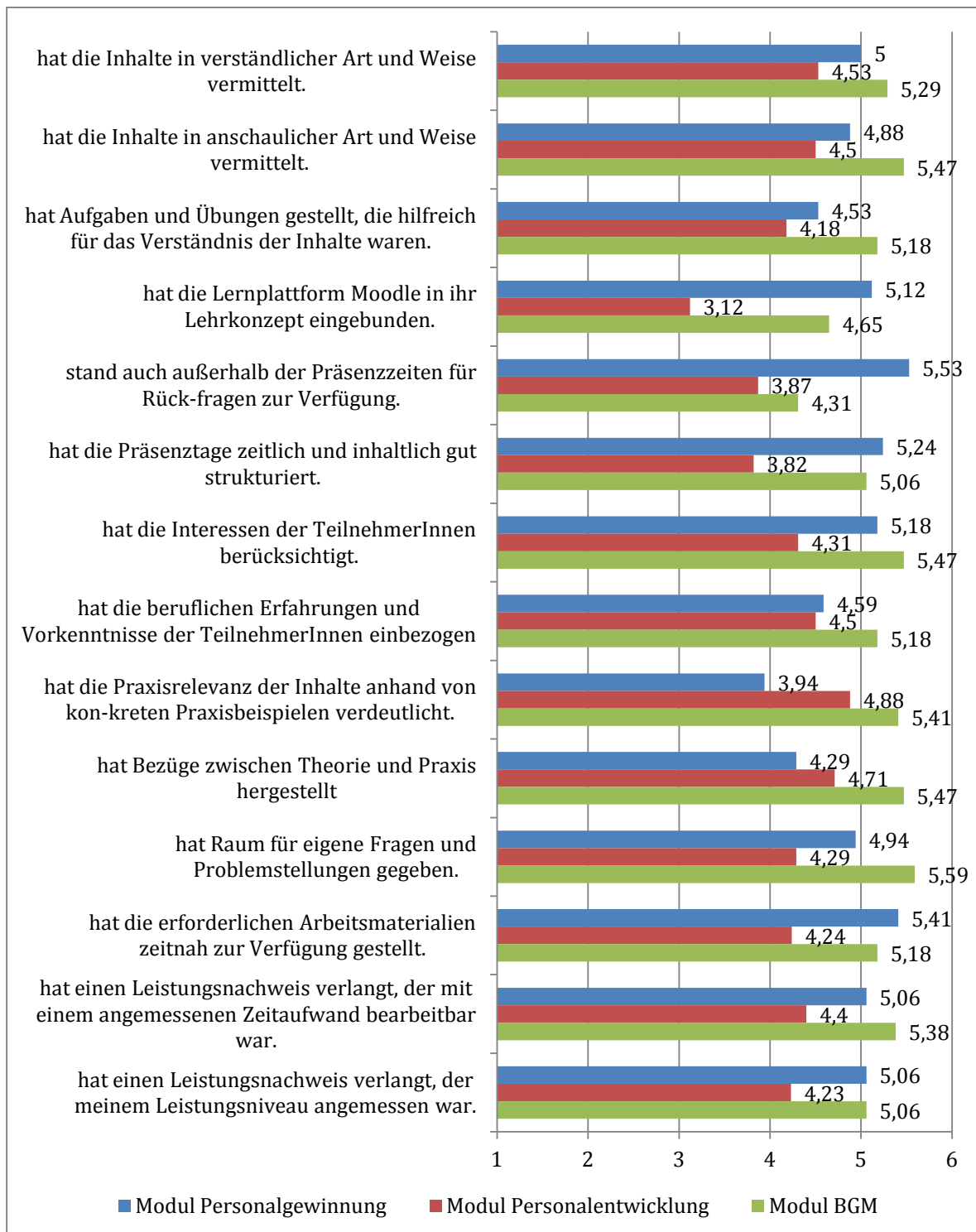
Zunächst fällt auf, dass der mittlere Wissenszuwachs in allen drei Modulen recht ähnlich ausfällt, wobei für das Modul „Personalentwicklung“ ein um etwa einen Skalenpunkt niedrigerer Mittelwert ausgewiesen wird (5,59 vs. 6,4 bzw. 6,65). Aufgrund der geringeren Antwortzahl für das Modul „Personalgewinnung“ sind jedoch keine verlässlichen Aussagen über den Wissenszuwachs in diesem Modul möglich, so dass lediglich die beiden anderen Module miteinander verglichen werden können. Anhand der Verteilung der Antworten wird ersichtlich, dass für das Modul „Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)“ öfter ein hoher Wissenszuwachs berichtet wird als für das Modul Personalentwicklung.

Die unterschiedliche Bewertung kann auf mehrere Gründe zurück geführt werden: zum Einen kann das Vorwissen der TeilnehmerInnen bezogen auf diese beiden Themenbereiche unterschiedlich hoch gewesen sein, zum Anderen können aber auch Unterschiede in der Qualität der Lehre dafür verantwortlich sein. Im Folgenden werden die Module hinsichtlich ausgewählter Aspekte miteinander verglichen. Für den Vergleich werden die Mittelwerte der abgegebenen Antworten herangezogen.

Zunächst geht es um die Qualität der Lehre, dazu wurden die TeilnehmerInnen gebeten, mehrere Statements zu dem jeweiligen Dozenten/ der jeweiligen Dozentin zu bewerten (1= „stimme überhaupt nicht zu“ bis 6 = „stimme voll und ganz zu“)⁴.

⁴ Für das Modul „Personalentwicklung“ werden nur die Antworten für den hauptverantwortlichen Dozenten des Moduls Personalentwicklung berücksichtigt, da der Anteil der fehlenden Werte für die beiden anderen Dozenten zum Teil mehr als 50% betrug.

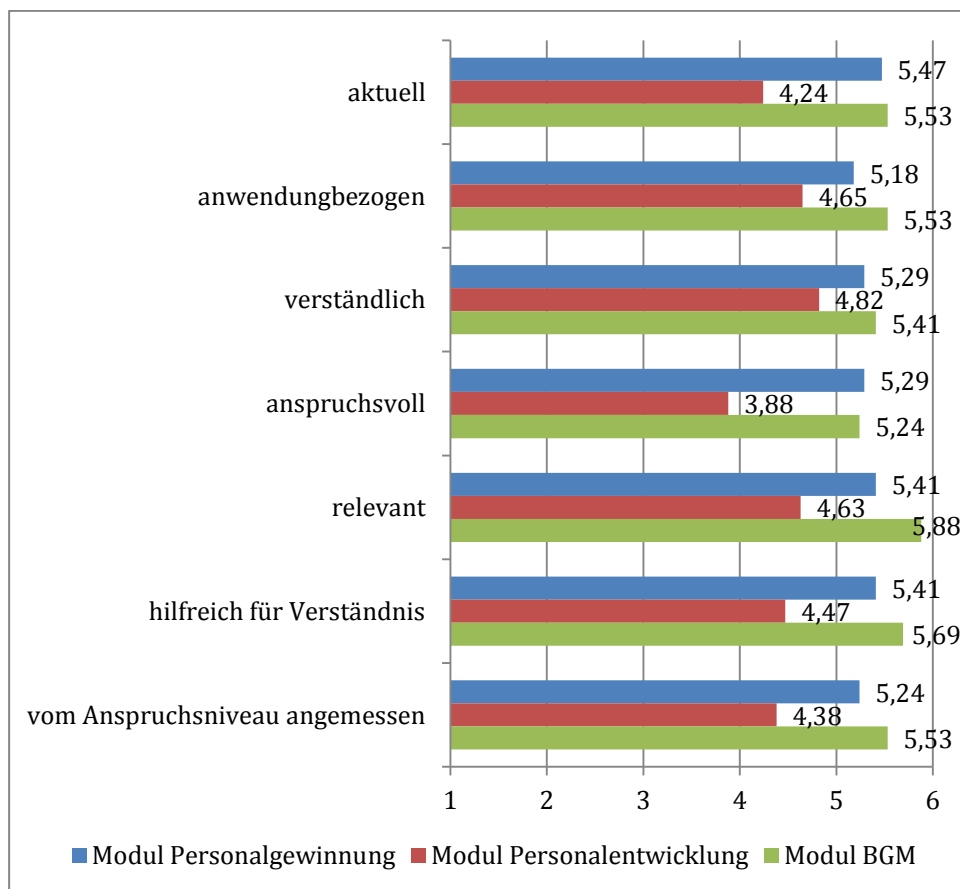
Abbildung 14: Qualität der Lehre: Der/die Dozent/in...



Die Qualität der Lehre in den Modulen „Personalgewinnung“ und „Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)“ wird durchschnittlich etwas höher bewertet als im Modul „Personalentwicklung“. Besonders deutliche Unterschiede zeigen sich hinsichtlich der Einbindung der Lernplattform Moodle, der zeitlichen und inhaltlichen Strukturierung der Präsenztage, der Berücksichtigung der Teilnehmerinteressen und der zeitnahen Bereitstellung der Arbeitsmaterialien. Das Modul „Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)“ schneidet durchschnittlich am besten ab. Dies spiegelt

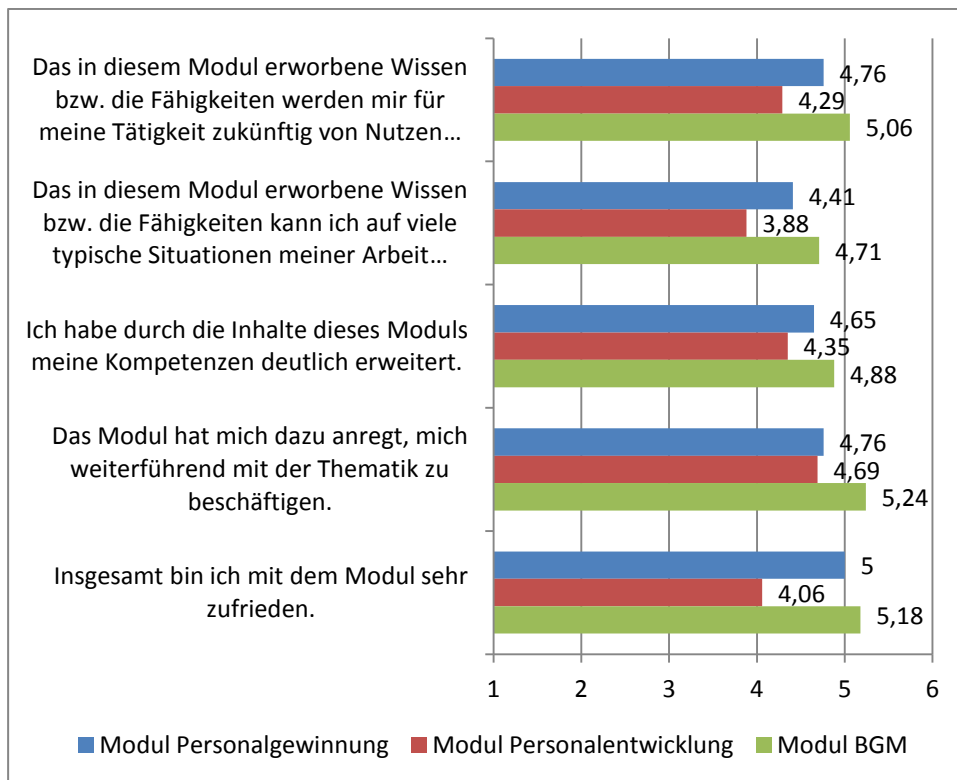
sich auch in dem Gesamtmittelwert wider: Mit einem Durchschnittswert von 5,19 wird die Dozentin dieses Moduls knapp besser bewertet als die Dozentin des Moduls „Personalgewinnung“ (M = 4,91) und deutlich besser als der Dozent des Moduls „Personalentwicklung“ mit einem Gesamtmittelwert von 4,26. Auch hinsichtlich der bereitgestellten Materialien zeigt sich ein ähnliches Bild. Während die Module „Personalgewinnung“ und „BGM“ recht ähnlich hinsichtlich der bereitgestellten Materialien bewertet werden, fällt die Bewertung für das Modul „Personalentwicklung“ etwas kritischer aus, liegt aber dennoch in einem tendenziell positiven Bereich der 6-stufigen Werteskala.

Abbildung 15: Die bereitgestellten Materialien waren...



Die folgenden Statements beinhalten eine abschließende Bewertung über die im Modul erworbenen Kenntnisse und Kompetenzen und eine bilanzierende Aussage zur Zufriedenheit mit dem jeweiligen Modul. Abbildung 16 weist für die einzelnen Aussagen die Mittelwerte pro Modul aus. Auch hier stand eine 6-stufige Skala zur Verfügung. Anhand der Mittelwerte wird deutlich, dass die TeilnehmerInnen insbesondere im Modul „BGM“ hinsichtlich der Wissens- und Kompetenzerweiterung profitiert haben, was sich auch in dem Mittelwert für die allgemeine Zufriedenheit widerspiegelt (M = 5,18). Erneut ist das Modul zur „Personalentwicklung“ dasjenige, das am kritischsten beurteilt wird, dennoch liegt auch hier die Zufriedenheit mit einem Mittelwert von M = 4,06 noch im positiven Bereich.

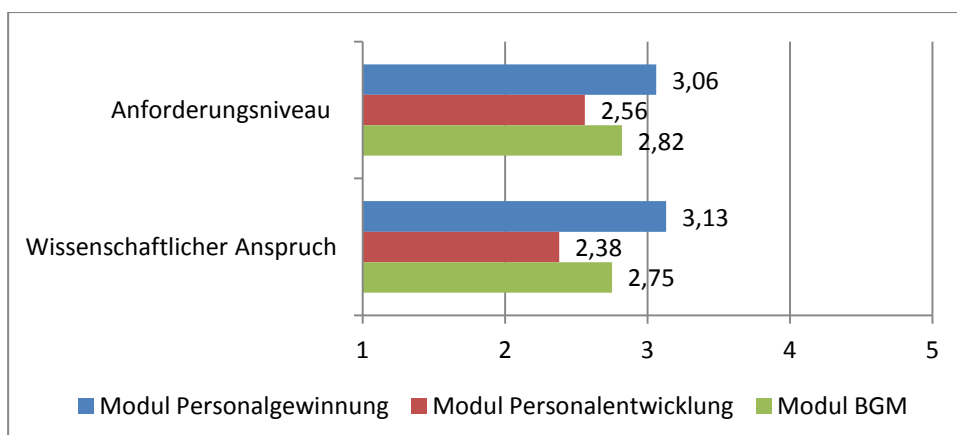
Abbildung 16: Inhalte des Moduls



Abschließend konnten die TeilnehmerInnen die einzelnen Module auch hinsichtlich ihres Anforderungsniveaus sowie ihres wissenschaftlichen Anspruchs bewerten. Diese beiden Aspekte konnten die Befragten anhand einer 5-stufigen Skala bewerten, wobei die Werte ,1' und ,2' ein zu niedriges Niveau bzw. einen zu niedrigen wissenschaftlichen Anspruch und die Werte ,4' und ,5' ein zu hohes Niveau bzw. einen zu hohen wissenschaftlichen Anspruch bedeuten. Der Wert ,3' steht für „genau richtig“.

Abbildung 17 zeigt die mittleren Bewertungen, wobei Werte nahe ,3' ein adäquates Anspruchsniveau signalisieren. Hier fällt auf, dass das Modul „Personalgewinnung“ geringfügig niedrigere Werte aufweist, d.h. hier haben sich die TeilnehmerInnen tendenziell etwas unterfordert gefühlt.

Abbildung 17: Anforderungsniveau und wissenschaftlicher Anspruch



2.4 Zusammenfassung

Die Ergebnisse der quantitativen Befragung der TeilnehmerInnen belegen eine hohe durchschnittliche Zufriedenheit der TeilnehmerInnen mit der Weiterbildung, was sich vor allem in der hohen Weiterempfehlungsquote widerspiegelt. Insbesondere überzeugten die Inhalte und die Organisation der Weiterbildung, sowie das Arbeits- und Lernklima bzw. die Zusammenarbeit in der Gruppe. Die zeitliche Belastung während der Weiterbildung hielt sich mit maximal 10 Stunden wöchentlich für die Mehrheit der Befragten in Grenzen, gleichwohl empfanden die befragten TeilnehmerInnen diese tendenziell eher als zu hoch.

Verbesserungsbedarfe ergeben sich vor allem im Hinblick auf die inhaltliche Abstimmung der Module untereinander bzw. zwischen den DozentInnen, die Aufgabenstellung der Leistungsnachweise sowie deren Verankerung im betrieblichen Kontext (Stichwort: mangelndes Interesse des Arbeitgebers) und im Hinblick auf die Gestaltung und Einbindung der Lernplattform Moodle. Desweiteren zeigt sich, dass die Arbeit mit dem Kompetenzportfolio stärker verankert bzw. begleitet werden muss.

Die Teilnahmebereitschaft an dem geplanten Masterstudium in Personalmanagement fällt noch recht verhalten aus, was vermutlich mit den antizipierten strukturellen und finanziellen Hürden zusammenhängen dürfte.

Die modulspezifische Auswertung zeigt, dass die TeilnehmerInnen die einzelnen Module hinsichtlich des Wissenserwerbs, der Qualität der Lehre, der Inhalte, des Anforderungsniveaus und des wissenschaftlichen Anspruchs unterschiedlich wahrgenommen haben. Diesbezüglich hat das Modul „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ am besten abgeschnitten, gefolgt von dem Modul „Personalgewinnung“.

Ein möglicher Grund für die durchschnittlich niedrigeren Bewertungen des Moduls „Personalentwicklung“ könnte darin liegen, dass dieses Modul im Gegensatz zu den anderen beiden von insgesamt drei DozentInnen begleitet wurde, was möglicherweise mit größeren Abstimmungsschwierigkeiten und weniger einheitlichem Vorgehen einhergegangen ist. Ebenfalls ist es naheliegend anzunehmen, dass hier das Vorwissen der TeilnehmerInnen aufgrund der zum Teil langjährigen Berufserfahrung im Bereich Personalentwicklung deutlich höher gewesen ist, so dass die Bewertung des Moduls und seiner Inhalte entsprechend kritischer ausfällt.

3 Ergebnisse der DozentInnen-Interviews

3.1 Zusammenfassende Bewertung der durchgeführten Module und der gesamten Weiterbildung

a) TeilnehmerInnen, Gruppengröße, Koordination

Die drei befragten DozentInnen beurteilten die **TeilnehmerInnen (TN)** als hochmotiviert und interessiert; es habe Spaß gemacht, mit ihnen zu arbeiten; mit dem **Verlauf** sind sie weitgehend zufrieden (*„auf einer 5-er-Skala: 4“*). Es sei nicht einfach gewesen, alle im Modulhandbuch genannten Themen zu bearbeiten; *„ich habe dann noch mal Schwerpunkte gesetzt“*, erläuterte eine Dozentin. Als schwierig wurde von allen Befragten die **Gruppengröße** genannt (21 TN), die ein individuelles Eingehen und Vertiefen erschwert habe und auch methodisch Grenzen gesetzt habe; bei einer kleineren Gruppe wäre mehr Üben und Reflektieren möglich gewesen. Die Heterogenität der Gruppe wird sowohl als Bereicherung als auch als Problem beschrieben; es sei nicht möglich gewesen, den Interessen aller TN angemessen nachzukommen. Die Mischung aus den verschiedenen Wohlfahrts-Verbänden wurde als *„großartig“* erlebt, ebenso, dass fast alle aus *„mittelgroßen Unternehmen“* kamen. Das habe zu vielen interessanten Diskussionen und lebhaftem Austausch geführt. Eher problematisch erlebte eine Dozentin die Mischung von Personalern und Führungskräften; es sei *„sehr, sehr schwierig“* gewesen, *„diejenigen, die aus dem Bereich Personal kamen und dort schon lange gearbeitet haben, zu begeistern und zu motivieren“*. Problematisch seien ebenfalls TN aus niedrigen Hierarchie-Ebenen gewesen, die keine Chance hätten, das Gelernte anzuwenden: *„Für Teamleitungen ist das nicht das Richtige; es (= das Seminarangebot) passt für Einrichtungsleitungen und Geschäftsbereichsleitungen“*. *„Durch die Art der Ausschreibung sollte man versuchen, eine größere Harmonisierung bei den TN erreichen. Es muss aber auch der Master-Anspruch deutlich werden, damit die Anrechnung dann auch gerechtfertigt ist“*, erläuterte eine Dozentin. Kritisch wurde ebenfalls bewertet, dass *„wir nicht wussten, was die anderen (Dozenten) machen; die Module waren schlecht verknüpft. In Weiterbildungen haben wir sonst einen Menschen, der Kontinuität herstellt und das verknüpft“*. Zum **Gesamtvorhaben** wurde kritisch angemerkt, dass es gut wäre, wenn zukünftig *„doch mehr aus einer Hand ist. Sonst weiß der eine nicht, was der andere macht, das ist schwierig.“* Auch sollte es *„eine feste Begleitung geben für die ganze Gruppe, die dann den Gang durch die ‚Instanzen‘ mitmacht. Dann wäre das auch verknüpfter.“*

b) Kompetenzgewinn

Der **Kompetenzgewinn** der TN wird als „sehr hoch“ eingeschätzt, allerdings *„abhängig von der Funktion im Arbeitsalltag“*; nicht jeder habe immer alles anwenden können. Für das Modul „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ (**BGM**) wird der Kompetenzgewinn besonders in einem Themen-

bereich gesehen, der so im Modulhandbuch gar nicht vorgesehen ist: in der Bedeutung von Organisationsentwicklung (OE), in dem Zusammenspiel mit Qualitätsmanagement (QM) und Führungskräfteentwicklung (PE-FK), also als „*Querschnittsthema, das hierarchisch ganz oben ansetzen*“ müsse. Es gehe beim BGM eben nicht darum „*nur so ein paar Maßnahmen*“ anzuordnen oder anzubieten. Für das Modul „**Personalgewinnung**“ stellt die Dozentin (selbst-)kritisch fest, dass sie ihren Schwerpunkt eher darauf gelegt habe, „*was aus Personaler-Sicht zu tun*“ sei. Viele TN seien aber Führungskräfte verschiedener Ebenen gewesen, die das Vermittelte in ihrer Position so nicht umsetzen konnten.

c) Leistungsnachweise

Bezüglich der **Qualität der Leistungsnachweise** weist ein Befragter darauf hin, es sei für eine Weiterbildung „*sehr außergewöhnlich*“, dass nahezu alle TN überhaupt alle drei Leistungsnachweise erbracht hätten, was für das hohe Engagement der Gruppe spreche. Die Qualität der Leistungsnachweise sei – so eine Befragte – recht unterschiedlich gewesen, „*...gerade im Schriftlichen, einige waren top, andere hart an der Untergrenze*“; eine andere: „*Die meisten waren durchschnittlich. Es gab einen Ausreißer nach oben und einen nach unten. Einer war wirklich an der Grenze – aber das lag daran, dass die ganze Aufgabenstellung falsch verstanden worden war.*“ Kritisch angemerkt wurde, dass es gut gewesen wäre, „*wenn die TeilnehmerInnen vorher mehr Methodenwerkzeug vermittelt bekommen hätten*“. Sehr positiv wurde die „*Kopplung schriftlich und mündlich*“ erlebt (also schriftliche Ausarbeitung und Präsentation); auch wenn der Aufwand hoch gewesen sei, wurde „*bei den Präsentationen noch einiges rausgeholt; da waren die TN sehr gut – große Kreativität und Ernsthaftigkeit im Umgang mit dem Thema, hohes Niveau. Beim Schriftlichen können sie alle noch lernen.*“

d) Master-Niveau

Zur Frage, ob ihrer Ansicht nach die Inhalte ihres Moduls und die erstellten Leistungsnachweise „**Master-Niveau**“ erreicht hätten, differierten die Rückmeldungen der Befragten: „*Da könnte ich mir noch etwas mehr vorstellen. Das, was wir gemacht haben, ist ja auch eher praxisbezogen. Da müsste noch an der einen oder anderen Stelle vertieft werden. Aber ich kann mir das Thema auch nicht wirklich zum Master vorstellen.*“ Ähnlich: „*Abgesprochen war, ich sollte moderat sein im Blick auf die Wissenschaftlichkeit. Aus hochschulischer Sicht mit wissenschaftlichem Anspruch hätten es nicht alle geschafft. Ich habe auch entsprechende Rückmeldungen gegeben.*“ Anders dazu die Bewertung der dritten Dozentin: „*Ich fand das unschlagbar an der Sache. An der Theorie auch wissenschaftlich dran zu bleiben, ist natürlich wichtig. Aber eben immer wieder zu übersetzen, zu reflektieren, wie kann ich es praktisch umsetzen. Das fand ich in der Kombination toll..., auch, dass die TN an die anderen Themen andocken konnten, dass sie da auch ganzheitlich drauf schauen und auch ganzheitlich*

diskutieren. Das finde ich bei solchen Master-Sachen wichtig, dass dieser rote Faden drin ist. Auch die Präsentationen fand ich auf sehr hohem Niveau.“

3.2 Rückmeldungen zum Modulhandbuch

a) Modulinhalte

Die Vorgaben für die **inhaltliche Gestaltung der Module** durch das Modulhandbuch wurden *„einerseits hilfreich: diese Themen gehören da rein“* eingeschätzt, andererseits aber auch *„verwirrend, weil wir (Weiterbildner und Hochschule) verschiedene Sprachen sprechen.“* Das Modulhandbuch habe jedoch *„genügend Orientierungshilfe geboten; uns aber nicht eingeengt.“* *„Es war viel Stoff. Das gab eine Spannung zwischen zu vielen Themen und knapper Zeit versus Lerntempo. Ein bis zwei Tage mehr wären gut gewesen“*, so die Dozentin zum Thema BGM. Im Modul „Personalgewinnung“ wurde der Detailpunkt *„Einsatz von Azubis und geringfügig Beschäftigten in Bezug auf Personalgewinnung“* als irritierend erlebt. Schwierig war dort auch die Abgrenzung zum Thema „Employer Branding“, da dieses Thema separat im Modulhandbuch vorgesehen ist. *„Davon hätten sie gerne sehr viel mehr gehört“*. Im Blick auf das Modul PE fasste der befragte Dozent zusammen, entscheidend sei nicht die Abarbeitung jedes einzelnen Spiegelstrichs gewesen, sondern das dabei ein *„rundes, inhaltlich klares Modul herauskommt, das in sich geschlossen ist“*. Dazu sei aber eine *„gewisse Form von Interpretations- und Gestaltungsfreiheit“* durch die DozentInnen erforderlich. Abgewichen ist die Dozentin für das Modul **BGM** von den Vorgaben des Modulhandbuchs, indem sie einen stärkeren Blick auf OE gesetzt habe *„im Sinne von Meta-Ebene, das Prozesshafte.“* Und auch auf das Thema Evaluation von BGM-Maßnahmen in Verbindung mit QM. Ergänzt wurden von ihr auch die Themen Unternehmens- und Gesundheitskultur. Das sollte ihrer Meinung nach auch im Modulhandbuch geändert werden. Irritationen gab es beim Modul Personalgewinnung, weil nach Ausschreibung der Weiterbildung das Modulhandbuch für den Studiengang verändert wurde (was aber keine Auswirkungen auf die Weiterbildung haben sollte.)

b) Modulbezogene Leistungsnachweise

Bezogen auf die Vorgaben zu den **Leistungsnachweisen** (LN) wurde für das Modul **PE** geäußert, dass diese *„sinnvoll im Sinne von Kompetenzerwerb“* seien; *„die (TN) hatten beim Recherchieren alle so ein Aha-Erlebnis“*. Beim Präsentieren der Konzepte sei viel nachgefragt und sich sehr gründlich auseinandergesetzt worden. Beim Modul **BGM** war die im Modulhandbuch vorgegebene Alternative *„Entwicklung eines Konzepts oder Durchführung einer Gefährdungsanalyse“* *„super, gerade im Sinne des ganzheitlichen Ansatzes“*. Die TN hätten sich aber auch andere Themen rausgesucht *„und da habe ich nicht interveniert“*, z.B. *„gesunde Führung“* oder *„Salutogenese, übersetzt für den Unternehmensalltag. Das fand ich ganz bereichernd, war auch für den Präsentationstag spannender, als wenn alle das Gleiche erzählt hätten.“* Für das Modul **Personalgewinnung** bewertet die Dozentin die im

22

Modulhandbuch vorgesehene Aufgabe der Konzeptentwicklung positiv: „*Das geht an der Stelle gut*“. Sie habe es dann so „*heruntergebrochen, dass sie sich auf eine Zielgruppe spezialisieren sollten, weil das ja sonst viel zu groß ist und es in dem Modul immer auch darum ging, Dinge zielgerichtet zu tun. Also Zielgruppen zu definieren und zu sehen, dass es da wiederum Untergruppen gibt, und womit er-reiche ich die*“. Die sich den Präsentationen anschließende Reflektionsrunde sei ein wesentlicher Teil des Theorie-Praxis-Transfers gewesen. Viele TN hätten gerne danach ihr Konzept noch einmal überarbeitet, weil sie durch das Gehörte ihren Ansatz nun anders sehen und bewerten. Gut sei dabei gewesen, dass das Modul in 2 Teile geteilt gewesen sei; vom Aufbau sei es allerdings schwierig gewesen, weil dann alles, was man für die Erstellung des Leistungsnachweises benötigt, im ersten Block behandelt werden müsse. Im Blick auf die Bewertung der LN wurde angemerkt, dass eine andere Form der Bewertung (Note; Gutachten) deutlich schwieriger und aufwändiger gewesen wäre⁵.

3.3 Eigener Arbeitseinsatz

Der Aufwand für die eigene Vorbereitung wurde von den Dozierenden nicht genau erfasst (da die Vorbereitung im Honorar für die Seminardurchführung inbegriffen war) und wurde auch – je nach Berufserfahrung – als sehr unterschiedlich hoch bezeichnet. Wichtig für die Kalkulation der Kosten für die von den Weiterbildungspartnern durchgeführten Module ist insbesondere der Aufwand für die Betreuung der Studierenden zwischen den Modulblöcken einschließlich des Zur-Verfügung-Stellens von Lernmaterialien auf der Lernplattform sowie der Aufwand für die Durchsicht und Beurteilung der Leistungsnachweise. Zur **Betreuung zwischen den Modulblöcken** gaben die Befragten an, dass diese überwiegend per Email, auf den Moodle-Foren oder auch per Telefon stattgefunden habe; das Angebot von Zeiten für Chats wurde gar nicht bzw. wenig genutzt. Übereinstimmend gaben die Befragten an, für die Betreuung *und* die Begutachtung zusammen etwa genau so viel Zeit eingesetzt zu haben wie für die Seminar-Durchführung, also für ein 5-Tage-Seminar ca. 5-6 Tage. Eine Dozentin gab dabei an, dass sie eine Seitenbegrenzung für den LN auf max. 10 Seiten vorgegeben habe, was den Aufwand für die Durchsicht im Vergleich zu den anderen Dozierenden etwas reduzierte.

⁵ Anders als im Modulhandbuch vorgesehen, war mit den Weiterbildungsakademien vereinbart worden, dass die Beurteilung der Leistungsnachweise nur nach den Kategorien „bestanden / nicht bestanden“ geschehen solle.

3.4 Rückmeldungen zur Zusammenarbeit mit dem Weiterbildungsträger, mit der Hochschule und zu den Rahmenbedingungen / Support

Die Zusammenarbeit mit den **Weiterbildungsträgern** als Auftraggeber wurde durchweg als gut und konstruktiv beurteilt. *„Wenn ich etwas wissen musste, habe ich direkt Antworten bekommen. Ich hatte eher das Gefühl, dass zwischen Hochschule und Weiterbildung Dinge nicht so ganz präsent waren.“* Die **organisatorische Unterstützung** (Räume, Medien, Kopien usw.) wurde ebenfalls durchgängig als reibungslos und als *„ein sehr fürsorgliches Drum-Kümmern“* erlebt. Außer beim Einführungsseminar hatten die beiden Honorardozentinnen kaum Kontakt zur Fachhochschule der Diakonie vermissten ihn aber auch nicht, da die Kommunikation über den Weiterbildungsträger lief. Gab es Fragen an die FH, wurden diese schnell beantwortet. Der hauptamtlich tätige Weiterbildner bewertete die Zusammenarbeit mit der Hochschule als gut und konstruktiv. *„Wenn wir was nicht wussten, konnten wir telefonieren. Wir haben manche Dinge gemeinsam ausprobiert, das war sehr konstruktiv mit den Kollegen der Hochschule. Ich glaube, deshalb ist es auch so gut gelaufen.“*

3.5 Nutzen und Einsatz der Lernplattform Moodle, Rückmeldungen zum Support durch die Fachhochschule der Diakonie

Die **Lernplattform Moodle** wurde von den DozentInnen offensichtlich in unterschiedlichem Maße genutzt. Einerseits: *„Einstellen im Sinne von Wissensmanagement – super. Materialien hoch- und runterladen. Das Forum wurde genutzt, Chats überhaupt nicht. Schwierig war das Einstellen von Filmen, das hat ja ewig gedauert...“* Eine andere Dozentin: *„Ich habe mich da bewusst zurückgehalten, habe eine Aufgabe zur Vorbereitung auf den zweiten Modulteil gegeben, habe es aber auf niedrigem Niveau gelassen. Dadurch, dass die TN so einen hohen Workload für diesen LN haben, war die Belastung da, die TN sind dann einfach voll... Wenn da parallel kein anderes Modul gewesen wäre, wäre es nochmal anders gewesen...“*. Ein Dritter: *„Moodle wurde von den TN nicht viel genutzt. Aber ich ahne, dass da der Spruch gilt: Wie man in den Wald ruft, so schallt es heraus. Ich habe es auch nicht mehr benutzt als nur für Informationen an die Gruppe. Es hat uns aber nicht gefehlt. Ein Jüngerer (Dozent) würde da sicher noch mehr Möglichkeiten ausschöpfen.“*

Die Präsenz-Online-Zeiten (also feste Zeiten, in denen die DozentInnen im Chat ansprechbar sind) könne man kürzer fassen, dafür lieber Emails oder Foren nutzen, fasst eine Dozentin ihre Erfahrungen zusammen. Der Support durch die Fachhochschule der Diakonie (Herr W.) lief *„schnell und völlig problemlos“* *„Er hat immer noch gute Ratschläge dazu gegeben, das war gut.“*

3.6 Rückmeldungen zum Einführungstag für die Dozierenden

Aus terminlichen Gründen fanden zwei Einführungstage statt (in Berlin und in Bielefeld), an denen jeweils nur wenige DozentInnen teilnahmen. Die Fahrt von Bielefeld nach Berlin wurde allerdings im Blick auf die Länge der Veranstaltung als „*ziemlich aufwändig*“ bewertet. Resümee: „*Schön, dass wir uns da kennen gelernt haben. Ich habe den Gesamtkontext mitbekommen.*“ - „*Ohne die Infos wäre es nicht gegangen. Es wäre aber schön gewesen, wenn alle Dozenten an einem Tisch gewesen wären.*“ Kritisch wurde angemerkt, es wäre sinnvoll gewesen, wenn mehr Absprachen zwischen den DozentInnen stattgefunden hätten, auch, was die Ansprüche betrifft. „*So war das Ganze (=die Weiterbildung) nicht aus einem Guss.*“ Auch die FH hätte ihre Anforderungen noch deutlicher und verbindlicher formulieren sollen. Bei der E-Learning-Einführung hätten die Befragten gerne mehr Beispiele und Anregungen bekommen. Auch Tipps, „*ein Beispiel, bei dem man sieht, wie man einen Film hoch lädt*“. Bezüglich der Leistungsnachweise „*waren wir sehr an der Oberfläche, da könnte man sich noch besser auf einheitliche Verfahren (schriftlich/mündlich; Umfang...) einigen.*“

4 Fazit und Empfehlungen – Überlegungen zur Optimierung des Programm-Angebots und der Zusammenarbeit

a) Konzept / Organisation / Verknüpfung der Module

Das Konzept wird insgesamt positiv bewertet. Verbessert werden sollte die Verknüpfung der Module durch intensivere Absprachen und Abstimmung zwischen den beteiligten DozentInnen. Den DozentInnen sollte deutlich gemacht werden, dass innerhalb der Module Schwerpunktsetzungen sinnvoll und erwünscht sind und es nicht um ein „Abarbeiten“ der z.T. zahlreichen Spiegelstriche geht. Die Module sollen jedenfalls in sich sinnvolle Lerneinheiten bilden, nicht eine Aneinanderreihung unterschiedlicher Themen. Üben und Reflektieren (Transfer-Reflektion) sollten wesentliche Bestandteile der Module sein. Wünschenswert wäre eine koordinierende Person bzw. eine Studiengangsbegleitung, die den Studienjahrgang durch die Module bei den unterschiedlichen Akteuren begleitet und für Absprachen und Verknüpfungen sorgt.

Soweit Module aus mehreren Blöcken bestehen, muss darauf geachtet werden, dass die für die Erstellung der Leistungsnachweise wichtigen Inhalte rechtzeitig vermittelt werden können – wichtig für die Termin- und Modulplanung!

b) Ausschreibung / Auswahl / Gruppengröße

Bei der Ausschreibung sollte darauf deutlich hingewiesen werden, dass neben Personalern in erster Linie Führungskräfte angesprochen sind, diese aber eine Position haben sollten, in der sie auch „gestalten“, d.h. das Vermittelte auch umsetzen können. Positiv ist die Mischung der TN aus unterschiedlichen Wohlfahrtsverbänden und mit unterschiedlichen Aufgaben und Berufserfahrungen. Diese Aspekte sollten auch in den Auswahl- bzw. Aufnahmegesprächen Berücksichtigung finden. Eine Gruppengröße von über 20 TN wird aus Weiterbildner-Sicht für ungünstig gehalten; es sind kleinere Lerngruppen anzustreben, in denen Austausch, Üben und Reflektieren besser gelingen kann. Besonders wichtig erscheint, dass in der Modulplanung eine Reflektionsrunde nach der Präsentation der Lernergebnisse (Leistungsnachweise) vorgesehen wird. Ein weiterer wichtiger Aspekt ist auch, dass die TeilnehmerInnen mit den jeweiligen Arbeitgebern nicht nur die formalen Fragen der Freistellung und ggf. Finanzierung für das Studium klären, sondern auch ihre Zustimmung und Unterstützung bei der Entwicklung und ggf. Erprobung neuer Konzepte des Personalmanagements im Betrieb einholen. Hierfür sollten die Veranstalter ggf. ein Formblatt vorbereiten, mit dem eine Art Kooperationsvereinbarung zwischen TeilnehmerIn, Unternehmen und Hochschule geschlossen wird.

c) Wissenschaftliches Arbeiten / Master-Niveau / Leistungsnachweise

Trotz der Bedeutung der Praxis sind die Techniken und Methoden des wissenschaftlichen Arbeitens unbedingt zu vermitteln und auch von den TN abzuverlangen. Das gilt besonders für die Erstel-

lung schriftlicher Arbeiten. Hier müssen von Anfang an sowohl die Erwartungen verdeutlicht als auch klare Rückmeldungen gegeben werden. Wichtig ist hierbei auch, dass die DozentInnen der Weiterbildungsakademien klare Vorgaben haben und ein in etwa einheitliches Anforderungsniveau vereinbart wird. Insbesondere sollte das Thema „Umfang der Arbeiten“ (Mindest-/Höchst-Seitenzahl) abgesprochen werden. Inhaltlich sollte im Einzelfall bei den Leistungsnachweisen eine thematisch größere Breite als im Modulhandbuch genannt ermöglicht werden. Soweit Noten erforderlich sind, muss es hierfür ebenfalls Kriterien geben. Dasselbe gilt für die Beurteilung von „bestanden / nicht bestanden“. Unbeschadet einer Erweiterung der thematischen Breite bei den Leistungsanforderungen sollte auf eine klare Aufgabenformulierung geachtet werden.

Neben den Methoden wissenschaftlichen Arbeitens und Forschens sollten für Führungskräfte wichtige Methoden wie Präsentieren und internes Marketing vermittelt werden. Hier wäre zu prüfen, in welchem Modul diese Methoden angedockt werden können.

d) Einsatz des Kompetenz-Portfolios in den Modulen

Es sollte darauf geachtet werden, dass die Arbeit mit dem Kompetenz-Portfolio in jedem Modul fortgesetzt wird, z.B. mit den Aufgaben, einen Kompetenzabgleich vor und nach jedem Modul durchzuführen und für sich selbst weitere Lernaufgaben aus dem abgeschlossenen Modul zu entwickeln.

e) Zu einzelnen Modulen:

- ***Modul Betriebliches Gesundheitsmanagement:*** Im Modulhandbuch sollte das Prozesshafte von BGM deutlicher genannt werden, außerdem die enge Verbindung zur Organisationsentwicklung, Unternehmenskultur, QM, Führungskräfte-Entwicklung, aber auch die Notwendigkeit, Visionen zu entwickeln und Aufträge „abzuholen“. Die TN sollten dazu auf Methoden wie Präsentationstechniken und internes Marketing zurückgreifen können. Bei den Vorgaben zu den Leistungsnachweisen sollte das Themenspektrum geöffnet oder erweitert werden (z.B. „Gesunde Führung“, „Salutogenese im Unternehmensalltag“).
- ***Modul Personalgewinnung:*** Auf die Verbindung / Absprachen zum Modul „Employer Branding / Attraktivität als Arbeitgeber“ ist besonders zu achten. Beim Leistungsnachweis sollte auf die Notwendigkeit hingewiesen werden, dass die Zielgruppen für das Personalgewinnung unbedingt einzugrenzen sind (*eine* Zielgruppe auswählen!).
- ***Modul Personalentwicklung:*** Das inhaltliche Anspruchsniveau in diesem Modul sollte berücksichtigen, dass die TeilnehmerInnen in diesem Bereich bereits über relativ viele Erfahrungen und Wissen verfügen.

f) Einsatz von Moodle

Der intensive Einsatz von Moodle wird für sinnvoll und notwendig gehalten, allerdings sollten die TN nicht durch zu viele Zwischenaufgaben (also Aufgaben, die zwischen den einzelnen Modulteilern zu bearbeiten sind) überfordert werden. Moodle sollte in erster Linie für das Wissensmanagement, das Bereitstellen von (zusätzlichen) Lernmaterialien und für die Kommunikation zwischen den Lehrenden und den Studierenden und zwischen den Studierenden selbst verwendet werden. Wichtig erscheint, dass Aktivitäten auf Moodle nicht nur von den Studierenden erwartet wird, sondern dass die DozentInnen hier aktive Vorbilder sind⁶. Chats haben sich als wenig genutzt und wenig sinnvoll erwiesen, Foren dagegen als zweckmäßig. Technisch sollte geprüft werden, wie das Hochladen von Filmen und Videos erleichtert werden kann. Besonders sollte auf die Übersichtlichkeit und eine einheitliche Gestaltung in der Modul-Darstellung auf Moodle geachtet werden sowie auf eine gute Integration der dort eingestellten Inhalte mit den Präsenz-Veranstaltungen. Die Unterstützung durch den zuständigen Mitarbeiter in der Fachhochschule der Diakonie und seine schnelle Erreichbarkeit sind darüber hinaus für die DozentInnen wichtig.

g) Begleit- und Prüfaufwand

Bei der Vertragsgestaltung bzw. der Einsatzplanung mit den DozentInnen der Weiterbildungsakademien ist der hohe Aufwand für die Begleitung / Unterstützung während der Modullaufzeit und für die Beurteilung der Leistungsnachweise bzw. die Rückmeldungen zu diesen zu berücksichtigen. Als Faustformel hat sich ergeben, dass dafür ebenso viele Tage einzusetzen sind wie für die Durchführung der Module selbst. (Dabei sind Vorbereitungszeiten noch nicht berücksichtigt.)

h) Einführungstage / Koordinationstreffen

Bei den *Einführungstagen*, die die Fachhochschule der Diakonie für die Dozierenden der Weiterbildungsakademien anbietet, ist das gegenseitige Kennenlernen wichtig sowie eine genaue Darstellung des Gesamtkonzeptes. Besonders wichtig sind genaue Absprachen über Erwartungen, z.B. zum wissenschaftlichen Standard der Lehre und zu den Erwartungen an die Leistungsnachweise, damit diese für das Studium anrechnungsfähig sind. Dazu gehört auch die Frage, wie z.B. Präsentationen zu bewerten sind und ob sie alternativ zu Hausarbeiten stehen oder nur additiv zu sehen sind. Gründlicher als bisher sollte auch in Moodle eingeführt werden, mehr Beispiele und auch eigenes Üben.

Bei den *Koordinierungstreffen* zwischen FH und WB-Akademien sollten neben den organisatorischen Absprachen insbesondere eine Abstimmung zu den Modulinhalten und – wegen z.T. unterschiedlicher „Sprachen“ in Hochschule und Weiterbildung – auch eine Klärung der Modulziele und -inhalte stattfinden.

⁶ Hierfür empfiehlt es sich, für Lehrende spezielle Schulungsangebote im Hinblick auf neue Kommunikationstechniken, mobile Endgeräte, Moodle oder andere soziale Netzwerke zu konzipieren und durchzuführen.

5 Anhang

5.1 TeilnehmerInnen-Fragebogen

AUFBAU UND ORGANISATION DER ZERTIFIKATSWEITERBILDUNG

Wie zufrieden waren Sie mit dem Aufbau und der Organisation der Zertifikatsreihe im Hinblick auf die folgenden Aspekte?

1. Organisation und Gesamtkonzept		Sehr unzufrieden					Sehr zufrieden
1	Die räumlichen Gegebenheiten (Größe, Lage) in Berlin	☐	☐	☐	☐	☐	☐
2	Die räumlichen Gegebenheiten (Größe, Lage) in Bielefeld	☐	☐	☐	☐	☐	☐
3	Die Ausstattung (Medien, Technik) in Berlin	☐	☐	☐	☐	☐	☐
4	Die Ausstattung (Medien, Technik) in Bielefeld	☐	☐	☐	☐	☐	☐
5	Anzahl und Dauer der Präsenzphasen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
6	Die Termine der Präsenzphasen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
7	Die rechtzeitige Bereitstellung von Informationen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
8	Das Verhältnis von Präsenz-, Elearning- und Selbstlerneinheiten	☐	☐	☐	☐	☐	☐
9	Die inhaltliche Abstimmung der Module aufeinander	☐	☐	☐	☐	☐	☐
10	Der zeitliche Abstand zwischen den beiden Modulteilten	☐	☐	☐	☐	☐	☐
11	Konzept verschiedener Lernorte allgemein (Verknüpfung von Präsenzveranstaltungen, Selbstlernphasen und betrieblichem Lernen)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
2. Lernplattform Moodle		Sehr unzufrieden					Sehr zufrieden
1	Übersichtlichkeit und Zurechtfinden	☐	☐	☐	☐	☐	☐
2	Bereitstellung von Materialien und Informationen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
3	Austausch mit anderen TeilnehmerInnen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
4	Kommunikation mit DozentInnen	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Denken Sie nun zurück an die Einführungsveranstaltung zur Portfolioarbeit. Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?

3. Präsenzveranstaltung zur Portfolioarbeit		Stimme überhaupt nicht zu					Stimme voll und ganz zu
1	Die Veranstaltung hat mir neue Zugänge zu meinen Kompetenzen eröffnet.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
2	In der Veranstaltung habe ich gelernt, wie man systematisch aus Tätigkeiten Kompetenzen ableiten kann.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
3	Die Methoden zur Feststellung meiner Kompetenzen haben mir geholfen, meine Kompetenzen besser einzuschätzen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
4	Mir ist deutlich geworden, wie Kompetenzen sichtbar gemacht werden können.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

4. Haben Sie während der Weiterbildung die Arbeit an Ihrem Kompetenzportfolio fortgesetzt?

ja ☐ nein ☐ Falls nein, bitte auf Seite 4 mit „Modul Personalgewinnung I“ fortfahren

5. Portfolioarbeit während der Weiterbildung		Stimme überhaupt nicht zu					Stimme voll und ganz zu
1	Der Kompetenzabgleich vor und nach dem Modul war hilfreich.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
2	Die Fragen vor und nach dem Modul haben meine persönliche Auseinandersetzung mit den Inhalten des Moduls angeregt.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
3	Die Fragen vor und nach dem Modul haben meine Auseinandersetzung mit meinen Kompetenzen angeregt.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
4	Das Formulieren von Erwartungen, Interessen und Zielen hat dazu beigetragen, mich entsprechend in das Modul einzubringen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
5	Insgesamt war die Portfolioarbeit für mich gewinnbringend.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

MODUL PERSONALGEWINNUNG I

Dozentin: Judith Storm

Im Folgenden geht es um Ihre persönliche Einschätzung zum Modul „Personalgewinnung I – Konzepte und Methoden des Personalgewinnungs“ bei Frau Storm.

Bitte geben Sie eine Selbsteinschätzung hinsichtlich Ihrer **Kenntnisse und Fähigkeiten** ab. In der letzten Spalte tragen Sie bitte ein, um wie viele Stufen sich Ihre Einschätzung im Vergleich zu Ihrer Einschätzung vor der Weiterbildung verändert hat. Schauen Sie dazu bitte in Ihr Portfolio.

Beispiel: Sollten sich Ihre Kenntnisse von „Grundkenntnisse“ auf „Sehr gute Kenntnisse“ verbessert haben, dann beträgt die Differenz „vorher/nachher“ 2 Stufen. Tragen Sie in dem Fall bitte die Ziffer „2“ in die letzte Spalte ein.

6. Aktueller Kenntnisstand	Keine Kenntnisse	Grundkenntnisse	Gute Kenntnisse	Sehr gute Kenntnisse	Expertenwissen	Differenz vorher/nachher
Ich kenne die gegenwärtigen und zukünftigen Entwicklungen am Arbeitsmarkt.	☐	☐	☐	☐	☐	
Ich kenne Personalgewinnung-Analyse und Personalgewinnung-Mix, Konzepte und Instrumente des Personalgewinnungs (intern/extern) und kann sie auf die jeweiligen Unternehmens- und Marktbedingungen anpassen.	☐	☐	☐	☐	☐	
Ich kann Funktionsbeschreibungen und Anforderungsprofile erstellen.	☐	☐	☐	☐	☐	
Ich kenne Instrumente der Personalsuche, z.B. interne und externe Stellenausschreibungen, Job- Börsen, internetgestützte Suche etc. und kann diese bewerten und auf die jeweiligen betrieblichen Bedingungen anpassen und einsetzen.	☐	☐	☐	☐	☐	
Ich kann Social Media für das Personal-Recruiting nutzen	☐	☐	☐	☐	☐	
Ich kenne Konzepte zur Bindung neuer MitarbeiterInnen wie Talentmanagement und Karriereplanung.	☐	☐	☐	☐	☐	
Ich kann aus der Auseinandersetzung mit wissenschaftlich fundierten Methoden ein handlungsorientiertes Konzept entwickeln und dadurch einen Theorie-Praxis-Transfer vornehmen.	☐	☐	☐	☐	☐	

7. Wie schätzen Sie auf einer Skala von 1 bis 10 Ihre erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten in Bezug auf die in der Modulbeschreibung genannten Lernergebnisse ein? (1 = keine Kenntnisse und Fähigkeiten gewonnen; 10 = alle beschriebenen Kompetenzen und Fähigkeiten gewonnen)

☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Denken Sie an die Modulveranstaltungen bei Frau Storm zurück. Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?

8. Die Dozentin		Stimme überhaupt nicht zu					Stimme voll und ganz zu
1	...hat die Inhalte in verständlicher Art und Weise vermittelt.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
2	...hat die Inhalte in anschaulicher Art und Weise vermittelt.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
3	... hat Aufgaben und Übungen gestellt, die hilfreich für das Verständnis der Inhalte waren.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
4	...hat die Lernplattform Moodle in ihr Lehrkonzept eingebunden.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
5	...stand auch außerhalb der Präsenzzeiten für Rückfragen zur Verfügung.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
6	...hat die Präsenztage zeitlich und inhaltlich gut strukturiert.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
7	...hat die Interessen der TeilnehmerInnen berücksichtigt.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
8	...hat die beruflichen Erfahrungen und Vorkenntnisse der TeilnehmerInnen einbezogen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
9	...hat die Praxisrelevanz der Inhalte anhand von konkreten Praxisbeispielen verdeutlicht.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
10	...hat Bezüge zwischen Theorie und Praxis hergestellt.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
11	...hat Raum für eigene Fragen und Problemstellungen gegeben.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
12	...hat die erforderlichen Arbeitsmaterialien zeitnah zur Verfügung gestellt.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
13	...hat einen Leistungsnachweis verlangt, der mit einem angemessenen Zeitaufwand bearbeitbar war.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
14	...hat einen Leistungsnachweis verlangt, der meinem Leistungsniveau angemessen war.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
9. Die bereitgestellten Materialien		Stimme überhaupt nicht zu					Stimme voll und ganz zu
1	...waren aktuell.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
2	... waren anwendungsbezogen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
3	... waren verständlich.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
4	... waren anspruchsvoll.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
5	... waren für das Modulthema relevant.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
6	... waren für das Verständnis der Inhalte hilfreich.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
7	...waren vom Anspruchsniveau her angemessen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

10. Die Inhalte des Moduls		Stimme überhaupt nicht zu				Stimme voll und ganz zu	
1	Das in diesem Modul erworbene Wissen bzw. die Fähigkeiten werden mir für meine Tätigkeit zukünftig von Nutzen sein.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
2	Das in diesem Modul erworbene Wissen bzw. die Fähigkeiten kann ich auf viele typische Situationen meiner Arbeit anwenden.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
3	Ich habe durch die Inhalte dieses Moduls meine Kompetenzen deutlich erweitert.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
4	Das Modul hat mich dazu angeregt, mich weiterführend mit der Thematik zu beschäftigen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
5	Insgesamt bin ich mit dem Modul sehr zufrieden.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

11. Insgesamt war das Anforderungsniveau des Moduls für mich persönlich...

viel zu niedrig ☐
 etwas zu niedrig ☐
 genau richtig ☐
 etwas zu hoch ☐
 viel zu hoch ☐

12. Insgesamt war der wissenschaftliche Anspruch in diesem Modul...

viel zu niedrig ☐
 etwas zu niedrig ☐
 genau richtig ☐
 etwas zu hoch ☐
 viel zu hoch ☐

MODUL METHODEN UND INSTRUMENTE DER PERSONALENTWICKLUNG

Dozenten: Wolfgang Hoffmann, Ulrich Nicklaus und Anne Büchner

Im Folgenden geht es um Ihre persönliche Einschätzung zum Modul „Methoden und Instrumente der Personalentwicklung“ bei Herrn Hoffmann, Herrn Nicklaus und Frau Büchner.

Bitte geben Sie eine Selbsteinschätzung hinsichtlich Ihrer **Kenntnisse und Fähigkeiten** ab. In der letzten Spalte tragen Sie bitte ein, um wie viele Stufen sich Ihre Einschätzung im Vergleich zu Ihrer Einschätzung vor der Weiterbildung verändert hat. Schauen Sie dazu bitte in Ihr Portfolio.

Beispiel: Sollten sich Ihre Kenntnisse von „Grundkenntnisse“ auf „Sehr gute Kenntnisse“ verbessert haben, dann beträgt die Differenz „vorher/nachher“ 2 Stufen. Tragen Sie in dem Fall bitte die Ziffer „2“ in die letzte Spalte ein.

13. Aktueller Kenntnisstand	Keine Kenntnisse	Grundkenntnisse	Gute Kenntnisse	Sehr gute Kenntnisse	Expertenwissen	Differenz vorher/nachher
Ich kenne wichtige Methoden einer biografie- und lebensphasenorientierten Personalarbeit und kann sie auf die speziellen Erfordernisse meines Unternehmens anpassen und anwenden.	☐	☐	☐	☐	☐	
Ich kenne Instrumente der PE und kann sie kritisch beurteilen und ggf. zu erwartende negative bzw. wenig erfolgversprechende Aspekte im Vorfeld erkennen und verändern.	☐	☐	☐	☐	☐	
Ich kann die Folgen des gesellschaftlichen Wertewandels und die Spezifika einer Unternehmenskultur in weltanschaulich geprägten Unternehmen einschätzen und ggf. in PE-Konzepten umsetzen.	☐	☐	☐	☐	☐	
Ich kenne unterschiedliche Ansätze, Methoden und Grenzen des Bildungscontrollings und kann sie exemplarisch anwenden.	☐	☐	☐	☐	☐	
Ich kenne die Grundlagen einer evidenzbasierten Sozialforschung und kann Methoden der Evaluation einsetzen.	☐	☐	☐	☐	☐	

14. Wie schätzen Sie auf einer Skala von 1 bis 10 Ihre erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten in Bezug auf die in der Modulbeschreibung genannten Lernergebnisse ein? (1 = keine Kenntnisse und Fähigkeiten gewonnen; 10 = alle beschriebenen Kompetenzen und Fähigkeiten gewonnen)

☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Denken Sie an die Modulveranstaltungen zurück. Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?

15. Die Dozentin/der Dozent		Stimme überhaupt nicht zu				Stimme voll und ganz zu	
1	...hat die Inhalte in verständlicher Art und Weise vermittelt.						
	Herr Hoffmann	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	Herr Nicklaus	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	Frau Büchner	☐	☐	☐	☐	☐	☐
2	...hat die Inhalte in anschaulicher Art und Weise vermittelt.						
	Herr Hoffmann	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	Herr Nicklaus	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	Frau Büchner	☐	☐	☐	☐	☐	☐
3	... hat Aufgaben und Übungen gestellt, die hilfreich für das Verständnis der Inhalte waren.						
	Herr Hoffmann	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	Herr Nicklaus	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	Frau Büchner	☐	☐	☐	☐	☐	☐
4	...hat die Lernplattform Moodle in ihr/sein Lehrkonzept eingebunden.						
	Herr Hoffmann	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	Herr Nicklaus	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	Frau Büchner	☐	☐	☐	☐	☐	☐
5	...stand auch außerhalb der Präsenzzeiten für Rückfragen zur Verfügung.						
	Herr Hoffmann	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	Herr Nicklaus	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	Frau Büchner	☐	☐	☐	☐	☐	☐
6	...hat die Präsenztage zeitlich und inhaltlich gut strukturiert						
	Herr Hoffmann	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	Herr Nicklaus	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	Frau Büchner	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Die Dozentin/der Dozent		Stimme überhaupt nicht zu					Stimme voll und ganz zu
7	...hat die Interessen der TeilnehmerInnen berücksichtigt.						
	Herr Hoffmann	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	Herr Nicklaus	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	Frau Büchner	☐	☐	☐	☐	☐	☐
8	...hat die beruflichen Erfahrungen und Vorkenntnisse der TeilnehmerInnen einbezogen.						
	Herr Hoffmann	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	Herr Nicklaus	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	Frau Büchner	☐	☐	☐	☐	☐	☐
9	...hat die Praxisrelevanz der Inhalte anhand von konkreten Praxisbeispielen verdeutlicht.						
	Herr Hoffmann	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	Herr Nicklaus	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	Frau Büchner	☐	☐	☐	☐	☐	☐
10	...hat Bezüge zwischen Theorie und Praxis hergestellt.						
	Herr Hoffmann	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	Herr Nicklaus	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	Frau Büchner	☐	☐	☐	☐	☐	☐
11	...hat Raum für eigene Fragen und Problemstellungen gegeben.						
	Herr Hoffmann	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	Herr Nicklaus	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	Frau Büchner	☐	☐	☐	☐	☐	☐
12	...hat die erforderlichen Arbeitsmaterialien zeitnah zur Verfügung gestellt.						
	Herr Hoffmann	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	Herr Nicklaus	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	Frau Büchner	☐	☐	☐	☐	☐	☐
13	...hat einen Leistungsnachweis verlangt, der mit einem angemessenen Zeitaufwand bearbeitbar war. (Herr Hoffmann)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
14	...hat einen Leistungsnachweis verlangt, der meinem Leistungsniveau angemessen war. (Herr Hoffmann)	☐	☐	☐	☐	☐	☐

16. Die bereitgestellten Materialien		Stimme überhaupt nicht zu					Stimme voll und ganz zu
1	...waren aktuell.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
2	...waren anwendungsbezogen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
3	...waren verständlich.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
4	...waren anspruchsvoll.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
5	...waren für das Modulthema relevant.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
6	...waren für das Verständnis der Inhalte hilfreich.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
7	...waren vom Anspruchsniveau her angemessen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
17. Die Inhalte des Moduls		Stimme überhaupt nicht zu					Stimme voll und ganz zu
1	Das in diesem Modul erworbene Wissen bzw. Fähigkeiten werden mir für meine Tätigkeit zukünftig von Nutzen sein.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
2	Das in diesem Modul erworbene Wissen bzw. die Fähigkeiten kann ich auf viele typische Situationen meiner Arbeit anwenden.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
3	Ich habe durch die Inhalte dieses Moduls meine Kompetenzen deutlich erweitert.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
4	Das Modul hat mich dazu angeregt, mich weiterführend mit der Thematik zu beschäftigen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
5	Insgesamt bin ich mit dem Modul sehr zufrieden.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

18. Insgesamt war das Anforderungsniveau des Moduls für mich persönlich...

viel zu niedrig etwas zu niedrig genau richtig etwas zu hoch viel zu hoch
☐ ☐ ☐ ☐ ☐

19. Insgesamt war der wissenschaftliche Anspruch in diesem Modul...

viel zu niedrig etwas zu niedrig genau richtig etwas zu hoch viel zu hoch
☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Im Folgenden geht es um Ihre persönliche Einschätzung zum Modul „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ bei Frau Chudoba.

Bitte geben Sie eine Selbsteinschätzung hinsichtlich Ihrer **Kenntnisse und Fähigkeiten** ab. In der letzten Spalte tragen Sie bitte ein, um wie viele Stufen sich Ihre Einschätzung im Vergleich zu Ihrer Einschätzung vor der Weiterbildung verändert hat. Schauen Sie dazu bitte in Ihr Portfolio.

Beispiel: Sollten sich Ihre Kenntnisse von „Grundkenntnisse“ auf „Sehr gute Kenntnisse“ verbessert haben, dann beträgt die Differenz „vorher/nachher“ 2 Stufen. Tragen Sie in dem Fall bitte die Ziffer „2“ in die letzte Spalte ein.

20. Aktueller Kenntnisstand	Keine Kenntnisse	Grundkenntnisse	Gute Kenntnisse	Sehr gute Kenntnisse	Expertenwissen	Differenz vorher/nachher
Ich kenne die WHO-Definitionen von Krankheit und Gesundheit und kann sie auf die betriebliche Realität beziehen und sie für Konzepte des betrieblichen Gesundheitsmanagements anwenden.	☐	☐	☐	☐	☐	
Ich kenne den salutogenetischen Ansatz von A. Antonovsky.	☐	☐	☐	☐	☐	
Ich kenne wichtige Ansätze des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM).	☐	☐	☐	☐	☐	
Ich kenne ausgewählte Instrumente der Gefährdungsanalyse und kann sie exemplarisch anwenden.	☐	☐	☐	☐	☐	
Ich kenne die gesetzlichen Grundlagen des Arbeitsschutzes, kann ihre praktische Bedeutung einschätzen und sie in ein Konzept für ein betriebliches Gesundheitsmanagement einbringen.	☐	☐	☐	☐	☐	
Ich kenne Methoden des BGM und des BEM.	☐	☐	☐	☐	☐	
Ich bin in der Lage, ein BGM-Konzept für mein Unternehmen zu entwickeln.	☐	☐	☐	☐	☐	
Ich bin in der Lage, physische und psychische Belastungen zu identifizieren und diesen mit Maßnahmen der Verhaltens- und Verhältnisprävention zu begegnen.	☐	☐	☐	☐	☐	

21. Wie schätzen Sie auf einer Skala von 1 bis 10 Ihre erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten in Bezug auf die in der Modulbeschreibung genannten Lernergebnisse ein? (1 = keine Kenntnisse und Fähigkeiten gewonnen; 10 = alle beschriebenen Kompetenzen und Fähigkeiten gewonnen)

☐ 1
 ☐ 2
 ☐ 3
 ☐ 4
 ☐ 5
 ☐ 6
 ☐ 7
 ☐ 8
 ☐ 9
 ☐ 10

Denken Sie an die Modulveranstaltungen bei Frau Chudoba zurück. Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?

22. Die Dozentin		Stimme überhaupt nicht zu					Stimme voll und ganz zu
1	...hat die Inhalte in verständlicher Art und Weise vermittelt.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
2	...hat die Inhalte in anschaulicher Art und Weise vermittelt.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
3	... hat Aufgaben und Übungen gestellt, die hilfreich für das Verständnis der Inhalte waren.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
4	...hat die Lernplattform Moodle in ihr Lehrkonzept eingebunden.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
5	...stand auch außerhalb der Präsenzzeiten für Rückfragen zur Verfügung.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
6	...hat die Präsenztage zeitlich und inhaltlich gut strukturiert.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
7	...hat die Interessen der TeilnehmerInnen berücksichtigt.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
8	...hat die beruflichen Erfahrungen und Vorkenntnisse der TeilnehmerInnen einbezogen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
9	...hat die Praxisrelevanz der Inhalte anhand von konkreten Praxisbeispielen verdeutlicht.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
10	...hat Bezüge zwischen Theorie und Praxis hergestellt.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
11	...hat Raum für eigene Fragen und Problemstellungen gegeben.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
12	...hat die erforderlichen Arbeitsmaterialien zeitnah zur Verfügung gestellt.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
13	...hat einen Leistungsnachweis verlangt, der mit einem angemessenen Zeitaufwand bearbeitbar war.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
14	...hat einen Leistungsnachweis verlangt, der meinem Leistungsniveau angemessen war.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
23. Die bereitgestellten Materialien		Stimme überhaupt nicht zu					Stimme voll und ganz zu
1	...waren aktuell.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
2	...waren anwendungsbezogen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
3	...waren verständlich.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
4	...waren anspruchsvoll.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
5	...waren für das Modulthema relevant.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
6	...waren für das Verständnis der Inhalte hilfreich.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
7	...waren vom Anspruchsniveau her angemessen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

24. Die Inhalte des Moduls		Stimme überhaupt nicht zu				Stimme voll und ganz zu	
1	Das in diesem Modul erworbene Wissen bzw. Fähigkeiten werden mir für meine Tätigkeit zukünftig von Nutzen sein.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
2	Das in diesem Modul erworbene Wissen bzw. die Fähigkeiten kann ich auf viele typische Situationen meiner Arbeit anwenden.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
3	Ich habe durch die Inhalte dieses Moduls meine Kompetenzen deutlich erweitert.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
4	Das Modul hat mich dazu angeregt, mich weiterführend mit der Thematik zu beschäftigen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
5	Insgesamt bin ich mit dem Modul sehr zufrieden.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

25. Insgesamt war das Anforderungsniveau des Moduls für mich persönlich...

viel zu niedrig ☐
 etwas zu niedrig ☐
 genau richtig ☐
 etwas zu hoch ☐
 viel zu hoch ☐

26. Insgesamt war der wissenschaftliche Anspruch in diesem Modul...

viel zu niedrig ☐
 etwas zu niedrig ☐
 genau richtig ☐
 etwas zu hoch ☐
 viel zu hoch ☐

WEITERE ASPEKTE DER ZERTIFIKATSWEITERBILDUNG

Im Folgenden geht es um die Zusammenarbeit in der Gruppe und um die Arbeitsatmosphäre. Bitte geben Sie zu den folgenden Aspekten Ihre Einschätzung ab.

27 Die Zusammensetzung der Gruppe		Sehr hetero- gen	Eher hetero- gen	Eher homo- gen	Sehr homo- gen
1	Die Gruppe war hinsichtlich ihrer beruflichen Settings ...	☐	☐	☐	☐
2	Die Gruppe war hinsichtlich ihres Vorwissens ...	☐	☐	☐	☐
3	Die Gruppe war hinsichtlich ihrer Ziele und Wünsche an die Weiterbildung ...	☐	☐	☐	☐
4	Die Gruppe war hinsichtlich ihrer beruflichen Vorerfahrungen im Bereich Personalmanagement ...	☐	☐	☐	☐

28. Zusammenarbeit mit anderen TeilnehmerInnen		Stimme überhaupt nicht zu				Stimme voll und ganz zu	
1	Die Zusammenarbeit mit den anderen TeilnehmerInnen hat gut funktioniert.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
2	Die Arbeitsatmosphäre empfand ich als konstruktiv.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
3	Der Austausch mit den anderen TeilnehmerInnen war mir auch außerhalb der Präsenzphasen wichtig.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
4	Die Zusammensetzung der Gruppe war für das Lernen förderlich.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
5	Insgesamt war die Gruppe für meine erfolgreiche Teilnahme an der Weiterbildung wichtig.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Rückblickend betrachtet, wie bewerten Sie die zeitliche Belastung und die Vereinbarkeit der Zertifikatsweiterbildung mit Ihren beruflichen und/oder familiären Pflichten?

29. Vereinbarkeit mit Beruf und Familie		Stimme überhaupt nicht zu				Stimme voll und ganz zu	
1	Ich habe die Zertifikatsweiterbildung gut mit meiner beruflichen Tätigkeit verbinden können.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
2	Ich habe die Zertifikatsweiterbildung gut mit meinen familiären Pflichten verbinden können.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
5	Die Arbeitsbelastung während der Präsenzphasen war gut zu bewältigen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
4	Die Arbeitsbelastung während der Selbstlernphasen und der Erstellung der Leistungsnachweise war gut zu bewältigen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

30. Wie viel Zeit in der Woche haben Sie während der Selbstlernphasen (also in der Zeit zwischen den Seminarblöcken) durchschnittlich für Ihre Weiterbildung aufgewendet?

Bis zu
5 Stunden

☐

5 bis zu
10 Stunden

☐

10 bis zu 15 Stunden

☐

15 bis zu 20 Stunden

☐

Mehr als 20 Stunden

☐

Denken Sie an die Leistungsnachweise bzw. die Konzeptentwicklung in den einzelnen Modulen zurück. Wie bewerten Sie die folgenden Aussagen?

31. Leistungsnachweise in der Weiterbildung		Trifft ganz und gar nicht zu					Trifft voll und ganz zu
1	Die Entwicklung der verschiedenen Konzepte im Rahmen der Leistungsnachweise war für meine berufliche Praxis sinnvoll.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
2	Die Praxisaufgaben waren im betrieblichen Kontext gut umzusetzen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
3	Mein Arbeitgeber war an den entwickelten Konzepten interessiert.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Alles zusammen betrachtet, wie zufrieden sind Sie mit der Zertifikatsweiterbildung?

32. Wie zufrieden sind Sie insgesamt mit...		Überhaupt nicht zufrieden					Sehr zufrieden
1	...den Inhalten der Zertifikatsweiterbildung?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
2	...der Organisation der Zertifikatsweiterbildung?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
3	...den Dozentinnen und Dozenten?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
4	...den gestellten Leistungsnachweisen?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
5	...der Lernplattform Moodle?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
6	...der Vereinbarkeit mit Beruf und/oder Familie?	☐	☐	☐	☐	☐	☐

33. Bitte geben Sie abschließend eine zusammenfassende Einschätzung zur Zertifikatsreihe ab:

Besonders positiv war: _____

Besonders negativ war: _____

34. Würden Sie diese Weiterbildung auch anderen empfehlen?

Auf keinen Fall Eher nein Weiß nicht Eher ja Auf jeden Fall

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

35. Wie wahrscheinlich ist es, dass Sie das berufsbegleitende Masterstudium „Personalmanagement im Sozial- und Gesundheitswesen“ aufnehmen?

Sehr unwahrscheinlich Eher unwahrscheinlich Unentschieden Eher wahrscheinlich Sehr wahrscheinlich

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Unter welchen Bedingungen wäre dieses Studium für Sie von Interesse bzw. „studierbar“? Was wäre besonders wichtig, was weniger wichtig?

36. Aspekte von Studierbarkeit		Überhaupt nicht wichtig					Sehr wichtig
1	Zeitlich flexible Studienorganisation	☐	☐	☐	☐	☐	☐
2	Individuelle Studiengestaltung (z.B. frei wählbare Module)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
3	Räumliche Nähe des Angebots	☐	☐	☐	☐	☐	☐
4	Präsenzphasentermine, die nicht mit der beruflichen Tätigkeit kollidieren	☐	☐	☐	☐	☐	☐
5	Möglichkeit, Präsenzphasen durch Selbststudium zu ersetzen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
6	Praxiserfahrene Dozenten	☐	☐	☐	☐	☐	☐
7	Praxisnahe Inhalte und Themen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
8	Hoher wissenschaftlicher Anspruch (forschungs- und theorieorientierte Lehre)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
9	Anerkennung früherer Aus- und Weiterbildungen bzw. der beruflichen Tätigkeiten	☐	☐	☐	☐	☐	☐
10	Hoher Anteil von berufserfahrenen Kommilitonen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
11	Vor- und Brückenkurse zur Auffrischung bzw. Vermittlung der relevanten Vorkenntnisse	☐	☐	☐	☐	☐	☐
12	Feste Ansprechpersonen zu Fragen rund um das Studium	☐	☐	☐	☐	☐	☐

37. Was müsste aus Ihrer Sicht sonst noch gegeben sein, damit das Studium für Sie in Frage kommt bzw. „studierbar“ ist? (z.B. thematisch/ inhaltlich, organisatorisch, finanziell, persönlich...)

ANGABEN ZUR PERSON

38. Haben Sie vor dieser Zertifikatsweiterbildung schon eine oder mehrere Weiterbildungen zum Thema „Personalentwicklung und Personalmanagement“ absolviert?

Ja

☐

Nein

☐

39. Über wie viele Jahre Berufserfahrung im Bereich Personalmanagement und -entwicklung verfügen Sie?

☐ Keine

☐ Weniger als 1 Jahr

☐ 1 – 2 Jahre

☐ 3 - 5 Jahre

☐ 6 - 10 Jahre

☐ Mehr als 10 Jahre

40. Mit welchem Stellenanteil sind Sie derzeit beschäftigt?

☐ Vollzeit

☐ Teilzeit, und zwar mit einem Stellenanteil von ____%

☐ Nicht erwerbstätig

41. Wie alt sind Sie?

☐ Bis 30 Jahre alt

☐ 31 bis 40 Jahre alt

☐ 41 bis 50 Jahre alt

☐ 51 bis 60 Jahre alt

☐ Über 60 Jahre alt

42. Über welchen höchsten Bildungsabschluss verfügen Sie? Bitte kreuzen Sie **nur den höchsten erreichten Abschluss an**, auch wenn Sie über mehrere verfügen.

- ☐ Hauptschulabschluss oder vergleichbarer Schulabschluss ohne berufliche Ausbildung
- ☐ Hauptschulabschluss oder vergleichbarer Schulabschluss und berufliche Ausbildung
- ☐ Mittlere Reife oder vergleichbarer Schulabschluss ohne berufliche Ausbildung
- ☐ Mittlere Reife oder vergleichbarer Schulabschluss und berufliche Ausbildung
- ☐ Fachhochschulreife/Abitur ohne berufliche Ausbildung
- ☐ Fachhochschulreife/Abitur und berufliche Ausbildung
- ☐ Fachschulabschluss oder Abschluss an einer Berufsakademie (BA)
- ☐ Fachhochschulabschluss
- ☐ Universitätsabschluss
- ☐ Promotion
- ☐ anderes, und zwar _____

Vielen Dank für Ihre Mitarbeit!

5.2 Leitfaden DozentInnen

Evaluation Zertifikatsweiterbildung Personalmanagement - DozentInnen

1. Wie **bewerten** Sie – im Rückblick betrachtet – das von Ihnen gestaltete Modul in der Zertifikatsweiterbildung PM?
 - Wie ist es gelaufen?
 - bzgl. Kompetenzgewinn der TN
 - bzgl. Qualität der Veranstaltung
 - bzgl. Qualität der Leistungsnachweise
 - „Passten“ die angemeldeten Teilnehmer/-innen zum Weiterbildungsprogramm?
2. Inwieweit war das **Modulhandbuch** mit der Modulbeschreibung für Sie bei Vorbereitung und Durchführung hilfreich?
 - Sind die dort formulierten Kompetenzerwartungen stimmig und realistisch?
 - Sind die dort formulierten beispielhaften Inhalte sinnvoll, wichtig und realistisch?
 - Sind die dort formulierten Vorgaben an den Leistungsnachweis sinnvoll (im Blick auf die zu erwerbenden Kompetenzen), im Rahmen der Weiterbildung realisierbar und vom Anspruch (Niveau u. Aufwand) angemessen?
 - Inwieweit und wo sind Sie bewusst von den Vorgaben des Modulhandbuchs abgewichen? Hat sich das - im Rückblick betrachtet -bewährt?
 - Wo sehen Sie im Blick auf das *Modulhandbuch* Veränderungsbedarf?
 - Wo sehen Sie im Blick auf die *Leistungsnachweise* Veränderungsbedarf?
3. Wie hoch war Ihr eigener **Arbeitseinsatz**... (möglichst in Stunden oder Tagen angeben; vgl. Erfassungsbögen)..
 - für die Vorbereitung
 - für die Betreuung / Begleitung zwischen den Modulblöcken
 - für die Beurteilung / Rückmeldung zu den Leistungsnachweisen?
 - Entspricht der Arbeitseinsatz den mit dem Weiterbildungsträger vereinbarten (kalkulierten) Arbeitseinsatz (Grundlage für die Honorarvereinbarung)?
4. Entsprachen die Weiterbildungsinhalte Ihres Moduls und die Leistungsnachweise dem, was Sie sich unter einem „**Master-Niveau**“ vorstellen?
5. Wie bewerten Sie die **Zusammenarbeit mit dem Weiterbildungsträger**? Haben Sie alle wichtigen Informationen erhalten? Stimmt die „Support“ von dort?
6. Wie beurteilen Sie die **Rahmenbedingungen** für die Moduldurchführung
 - bzgl. Räume
 - Medien
 - organisatorische Unterstützung (z.B. Kopien)?
7. Wurde die **Lernplattform** aus Ihrer Sicht sinnvoll eingesetzt und genutzt
 - von Ihrer Seite aus?
 - von den Teilnehmenden?
8. Wie bewerten Sie insgesamt die **Zusammenarbeit** mit der FH der Diakonie bzw. mit dem Projekt BEST-WSG?
9. War die Unterstützung seitens der FH bezüglich der moodle-Nutzung gut erreichbar, schnell genug, zielführend, unterstützend?

10. Haben Sie beim **Einführungstag** ausreichende Informationen erhalten

- im Blick auf das Gesamtvorhaben
- zum E-Learning
- zu den Leistungsnachweisen?
- Haben Sie Veränderungs-/Verbesserungsvorschläge für die Durchführung des Einführungstags für Dozenten/-innen?

11. **Zusammengefasst:**

- Was hätten Sie gerne anders gehabt, wo gibt es Veränderungsbedarf?
- Was war gut und kann so bleiben?

12. Würden Sie unter den gleichen Bedingungen das Seminar noch einmal durchführen?

(c) BEST-WSG M. Sauer, 2015

5.3 Deskriptive Statistiken

Statistiken					
	N		Mittelwert	Median	Standard- abweichung
	Gültig	Fehlend			
Organisation 1: räumliche Gegebenheiten Berlin	17	0	5,53	6,00	,624
Organisation 2: räumliche Gegebenheiten Bielefeld	17	0	4,53	4,00	1,328
Organisation 3: Ausstattung Berlin	17	0	5,71	6,00	,470
Organisation 4: Ausstattung Bielefeld	17	0	5,35	6,00	,931
Organisation 5: Anzahl und Dauer Präsenzphasen	17	0	4,71	5,00	,849
Organisation 6: Termine der Präsenzphasen	17	0	5,00	5,00	,791
Organisation 7: Bereitstellung Informationen	17	0	4,24	4,00	1,091
Organisation 8: Verhältnis PP, ELearning und Selbstlernen	16	1	4,25	4,00	,856
Organisation 9: Inhaltliche Abstimmung	17	0	2,65	3,00	,931
Organisation 10: Zeitlicher Abstand zwischen Modulteilern	17	0	4,29	5,00	,985
Organisation 11: Konzept verschiedener Lernorte	17	0	4,53	5,00	,874
Moodle 1: Übersichtlichkeit und Zurechtfinden	17	0	2,35	2,00	1,115
Moodle 2: Bereitstellung von Materialien	17	0	4,06	4,00	,966
Moodle 3: Austausch mit anderen TN	17	0	3,53	4,00	1,586
Moodle 4: Kommunikation mit Dozenten	17	0	3,47	3,00	,874
Veranstaltung zu Portfolio 1: Die Veranstaltung hat mir neue Zugänge zu meinen Kompetenzen eröffnet.	17	0	4,24	4,00	1,300
Veranstaltung zu Portfolio 2: Gelernt, wie man systematisch aus Tätigkeiten Kompetenzen ableiten kann.	17	0	4,00	4,00	,935
Veranstaltung zu Portfolio 3: Die Methoden haben mir geholfen, meine Kompetenzen besser einzuschätzen.	17	0	3,82	4,00	1,015
Veranstaltung zu Portfolio 4: Deutlich geworden, wie Kompetenzen sichtbar gemacht werden können.	17	0	4,12	4,00	,928
Portfolioarbeit 1: Der Kompetenzabgleich vor und nach dem Modul war hilfreich.	7	10	4,14	5,00	1,676

Portfolioarbeit 2: Die Fragen haben meine persönliche Auseinandersetzung mit den Inhalten des Moduls angeregt	7	10	3,71	4,00	1,496
Portfolioarbeit 3: Die Fragen haben meine Auseinandersetzung mit meinen Kompetenzen angeregt.	7	10	3,71	4,00	1,380
Portfolioarbeit 4: Das Formulieren von Erwartungen, Interessen und Zielen hat dazu beigetragen, mich entsprechend in das Modul einzubringen.	7	10	3,57	4,00	1,272
Portfolioarbeit 5: Insgesamt war die Portfolioarbeit für mich gewinnbringend	7	10	3,57	4,00	1,512
Modul 1, Kompetenzzuwachs insgesamt	10	7	6,40	7,00	1,265
Qualität 1: Dozentin hat die Inhalte in verständlicher Art und Weise vermittelt.	17	0	5,00	5,00	1,061
Qualität 2: Dozentin hat die Inhalte in anschaulicher Art und Weise vermittelt.	17	0	4,88	5,00	1,111
Qualität 3: Dozentin hat Aufgaben und Übungen gestellt, die hilfreich für das Verständnis der Inhalte waren.	17	0	4,53	5,00	1,281
Qualität 4: Dozentin hat die Lernplattform Moodle in ihr Lehrkonzept eingebunden.	17	0	5,12	6,00	1,166
Qualität 5 Dozentin stand auch außerhalb der Präsenzzeiten für Rückfragen zur Verfügung.	17	0	5,53	6,00	,800
Qualität 6 Dozentin hat die Präsenztage zeitlich und inhaltlich gut strukturiert.	17	0	5,24	5,00	,903
Qualität 7 Dozentin hat die Interessen der TeilnehmerInnen berücksichtigt.	17	0	5,18	5,00	,809
Qualität 8 Dozentin hat die beruflichen Erfahrungen und Vorkenntnisse der TeilnehmerInnen einbezogen	17	0	4,59	5,00	1,121
Qualität 9 Dozentin hat die Praxisrelevanz der Inhalte anhand von konkreten Praxisbeispielen verdeutlicht.	17	0	3,94	4,00	1,197
Qualität 10 Dozentin hat Bezüge zwischen Theorie und Praxis hergestellt	17	0	4,29	4,00	1,105
Qualität 11 Dozentin hat Raum für eigene Fragen und Problemstellungen gegeben.	17	0	4,94	5,00	,899
Qualität 12 Dozentin hat die erforderlichen Arbeitsmaterialien zeitnah zur Verfügung gestellt.	17	0	5,41	6,00	1,004

Qualität 13: Dozentin hat einen Leistungsnachweis verlangt, der mit einem angemessenen Zeitaufwand bearbeitbar war.	16	1	5,06	5,00	1,289
Qualität 14: Dozentin hat einen Leistungsnachweis verlangt, der meinem Leistungsniveau angemessen war.	16	1	5,06	5,00	1,124
Materialien 1: aktuell	17	0	5,47	6,00	,800
Materialien 2: anwendungsbezogen	17	0	5,18	5,00	,883
Materialien 3: verständlich	17	0	5,29	5,00	,849
Materialien 4: anspruchsvoll	17	0	5,29	5,00	,686
Materialien 5: relevant	17	0	5,41	6,00	,712
Materialien 6: hilfreich für Verständnis	17	0	5,41	6,00	,870
Materialien 7: vom Anspruchsniveau angemessen	17	0	5,24	5,00	,831
Inhalte 1: Das in diesem Modul erworbene Wissen bzw. die Fähigkeiten werden mir für meine Tätigkeit zukünftig von Nutzen sein.	17	0	4,76	5,00	,903
Inhalte 2: Das in diesem Modul erworbene Wissen bzw. die Fähigkeiten kann ich auf viele typische Situationen meiner Arbeit anwenden.	17	0	4,41	4,00	1,004
Inhalte 3: Ich habe durch die Inhalte dieses Moduls meine Kompetenzen deutlich erweitert.	17	0	4,65	5,00	1,115
Inhalte 4: Das Modul hat mich dazu angeregt, mich weiterführend mit der Thematik zu beschäftigen.	17	0	4,76	5,00	1,033
Inhalte 5: Insgesamt bin ich mit dem Modul sehr zufrieden.	17	0	5,00	5,00	,866
Anforderungsniveau insgesamt	17	0	3,06	3,00	,659
Wissenschaftlicher Anspruch	16	1	3,13	3,00	,619
Modul 2, Kompetenzzuwachs insgesamt	17	0	5,59	6,00	1,873
Qualität 1: Dozent 1 hat die Inhalte in verständlicher Art und Weise vermittelt.	17	0	4,53	5,00	1,281
Qualität 1: Dozent 2 hat die Inhalte in verständlicher Art und Weise vermittelt.	14	3	4,00	4,00	1,414
Qualität 1: Dozent 3 hat die Inhalte in verständlicher Art und Weise vermittelt.	17	0	4,06	4,00	1,144
Qualität 2: Dozent 1 hat die Inhalte in anschaulicher Art und Weise vermittelt.	16	1	4,50	5,00	1,506
Qualität 2: Dozent 2 hat die Inhalte in anschaulicher Art und Weise vermittelt.	14	3	4,07	4,50	1,269

Qualität 2: Dozent 3 hat die Inhalte in anschaulicher Art und Weise vermittelt.	16	1	3,75	4,00	1,125
Qualität 3: Dozent 1 hat Aufgaben und Übungen gestellt, die hilfreich für das Verständnis der Inhalte waren.	17	0	4,18	4,00	1,334
Qualität 3: Dozentin 2 hat Aufgaben und Übungen gestellt, die hilfreich für das Verständnis der Inhalte waren.	12	5	3,33	3,50	,985
Qualität 3: Dozentin 3 hat Aufgaben und Übungen gestellt, die hilfreich für das Verständnis der Inhalte waren.	14	3	3,21	4,00	1,051
Qualität 4: Dozent 1 hat die Lernplattform Moodle in ihr Lehrkonzept eingebunden.	17	0	3,12	3,00	1,495
Qualität 4: Dozent 2 hat die Lernplattform Moodle in ihr Lehrkonzept eingebunden.	11	6	1,82	1,00	1,079
Qualität 4: Dozent 3 hat die Lernplattform Moodle in ihr Lehrkonzept eingebunden.	12	5	1,25	1,00	,622
Qualität 5 Dozent 1 stand auch außerhalb der Präsenzzeiten für Rück-fragen zur Verfügung.	15	2	3,87	4,00	1,552
Qualität 5 Dozent 2 stand auch außerhalb der Präsenzzeiten für Rück-fragen zur Verfügung.	8	9	2,00	1,50	1,690
Qualität 5 Dozent 3 stand auch außerhalb der Präsenzzeiten für Rück-fragen zur Verfügung.	8	9	1,38	1,00	,518
Qualität 6 Dozent 1 hat die Präsenztage zeitlich und inhaltlich gut strukturiert.	17	0	3,82	4,00	1,704
Qualität 6 Dozent 2 hat die Präsenztage zeitlich und inhaltlich gut strukturiert.	12	5	3,83	3,50	1,193
Qualität 6 Dozent 3 hat die Präsenztage zeitlich und inhaltlich gut strukturiert.	15	2	3,80	4,00	1,082
Qualität 7 Dozent 1 hat die Interessen der TeilnehmerInnen berücksichtigt.	16	1	4,31	4,00	1,537
Qualität 7 Dozent 2 hat die Interessen der TeilnehmerInnen berücksichtigt.	12	5	3,58	3,00	1,311
Qualität 7 Dozent 3 hat die Interessen der TeilnehmerInnen berücksichtigt.	14	3	3,50	3,00	1,401
Qualität 8 Dozent 1 hat die beruflichen Erfahrungen und Vorkenntnisse der TeilnehmerInnen einbezogen	16	1	4,50	5,00	1,673
Qualität 8 Dozent 2 hat die beruflichen Erfahrungen und Vorkenntnisse der TeilnehmerInnen einbezogen	11	6	2,82	3,00	1,328

Qualität 8 Dozent 3 hat die beruflichen Erfahrungen und Vorkenntnisse der TeilnehmerInnen einbezogen	14	3	3,21	3,50	1,311
Qualität 9 Dozent 1 hat die Praxisrelevanz der Inhalte anhand von konkreten Praxisbeispielen verdeutlicht.	17	0	4,88	5,00	1,317
Qualität 9 Dozent 2 hat die Praxisrelevanz der Inhalte anhand von konkreten Praxisbeispielen verdeutlicht.	12	5	3,92	4,00	1,621
Qualität 9 Dozent 3 hat die Praxisrelevanz der Inhalte anhand von konkreten Praxisbeispielen verdeutlicht.	16	1	3,81	4,00	1,424
Qualität 10 Dozent 1 hat Bezüge zwischen Theorie und Praxis hergestellt	17	0	4,71	5,00	1,359
Qualität 10 Dozent 2 hat Bezüge zwischen Theorie und Praxis hergestellt	12	5	3,50	4,00	1,784
Qualität 10 Dozent 3 hat Bezüge zwischen Theorie und Praxis hergestellt	16	1	3,75	4,00	1,238
Qualität 11 Dozent 1 hat Raum für eigene Fragen und Problemstellungen gegeben.	17	0	4,29	5,00	1,649
Qualität 11 Dozent 2 hat Raum für eigene Fragen und Problemstellungen gegeben.	12	5	3,58	3,00	1,782
Qualität 11 Dozent 3 hat Raum für eigene Fragen und Problemstellungen gegeben.	16	1	3,75	4,00	1,238
Qualität 12 Dozentin hat die erforderlichen Arbeitsmaterialien zeitnah zur Verfügung gestellt.	17	0	4,24	5,00	1,522
Qualität 12 Dozentin hat die erforderlichen Arbeitsmaterialien zeitnah zur Verfügung gestellt.	9	8	3,22	3,00	1,202
Qualität 12 Dozentin hat die erforderlichen Arbeitsmaterialien zeitnah zur Verfügung gestellt.	7	10	3,00	3,00	1,528
Qualität 13: Dozentin hat einen Leistungsnachweis verlangt, der mit einem angemessenen Zeitaufwand bearbeitbar war.	15	2	4,40	5,00	1,242
Qualität 14: Dozentin hat einen Leistungsnachweis verlangt, der meinem Leistungsniveau angemessen war.	13	4	4,23	5,00	1,481
Materialien 1: aktuell	17	0	4,24	4,00	1,300
Materialien 2: anwendungsbezogen	17	0	4,65	5,00	1,455
Materialien 3: verständlich	17	0	4,82	5,00	1,074
Materialien 4: anspruchsvoll	17	0	3,88	4,00	1,364
Materialien 5: relevant	16	1	4,63	5,00	1,204

Materialien 6: hilfreich für Verständnis	17	0	4,47	5,00	1,375
Materialien 7: vom Anspruchsniveau angemessen	16	1	4,38	5,00	1,147
Inhalte 1: Das in diesem Modul erworbene Wissen bzw. die Fähigkeiten werden mir für meine Tätigkeit zukünftig von Nutzen sein.	17	0	4,29	5,00	1,312
Inhalte 2: Das in diesem Modul erworbene Wissen bzw. die Fähigkeiten kann ich auf viele typische Situationen meiner Arbeit anwenden.	17	0	3,88	4,00	1,409
Inhalte 3: Ich habe durch die Inhalte dieses Moduls meine Kompetenzen deutlich erweitert.	17	0	4,35	5,00	1,498
Inhalte 4: Das Modul hat mich dazu angeregt, mich weiterführend mit der Thematik zu beschäftigen.	16	1	4,69	5,00	1,302
Inhalte 5: Insgesamt bin ich mit dem Modul sehr zufrieden.	17	0	4,06	4,00	1,519
Anforderungsniveau insgesamt	16	1	2,56	3,00	,512
Wissenschaftlicher Anspruch	16	1	2,38	2,50	,719
Qualität 1: Dozentin hat die Inhalte in verständlicher Art und Weise vermittelt.	17	0	5,29	6,00	1,404
Qualität 2: Dozentin hat die Inhalte in anschaulicher Art und Weise vermittelt.	17	0	5,47	6,00	1,068
Qualität 3: Dozentin hat Aufgaben und Übungen gestellt, die hilfreich für das Verständnis der Inhalte waren.	17	0	5,18	6,00	1,131
Qualität 4: Dozentin hat die Lernplattform Moodle in ihr Lehrkonzept eingebunden.	17	0	4,65	5,00	1,367
Qualität 5 Dozentin stand auch außerhalb der Präsenzzeiten für Rückfragen zur Verfügung.	16	1	4,31	5,00	1,887
Qualität 6 Dozentin hat die Präsenztage zeitlich und inhaltlich gut strukturiert.	17	0	5,06	5,00	1,345
Qualität 7 Dozentin hat die Interessen der TeilnehmerInnen berücksichtigt.	17	0	5,47	6,00	,874
Qualität 8 Dozentin hat die beruflichen Erfahrungen und Vorkenntnisse der TeilnehmerInnen einbezogen	17	0	5,18	6,00	1,286
Qualität 9 Dozentin hat die Praxisrelevanz der Inhalte anhand von konkreten Praxisbeispielen verdeutlicht.	17	0	5,41	6,00	,870

Qualität 10 Dozentin hat Bezüge zwischen Theorie und Praxis hergestellt	17	0	5,47	6,00	,624
Qualität 11 Dozentin hat Raum für eigene Fragen und Problemstellungen gegeben.	17	0	5,59	6,00	,712
Qualität 12 Dozentin hat die erforderlichen Arbeitsmaterialien zeitnah zur Verfügung gestellt.	17	0	5,18	6,00	1,286
Qualität 13: Dozentin hat einen Leistungsnachweis verlangt, der mit einem angemessenen Zeitaufwand bearbeitbar war.	16	1	5,38	6,00	1,147
Qualität 14: Dozentin hat einen Leistungsnachweis verlangt, der meinem Leistungsniveau angemessen war.	16	1	5,06	6,00	1,436
Materialien 1: aktuell	17	0	5,53	6,00	,624
Materialien 2: anwendungsbezogen	17	0	5,53	6,00	,624
Materialien 3: verständlich	17	0	5,41	6,00	1,064
Materialien 4: anspruchsvoll	17	0	5,24	5,00	,903
Materialien 5: relevant	16	1	5,88	6,00	,342
Materialien 6: hilfreich für Verständnis	16	1	5,69	6,00	,479
Materialien 7: vom Anspruchsniveau angemessen	17	0	5,53	6,00	,624
Inhalte 1: Das in diesem Modul erworbene Wissen bzw. die Fähigkeiten werden mir für meine Tätigkeit zukünftig von Nutzen sein.	16	1	5,06	5,00	1,063
Inhalte 2: Das in diesem Modul erworbene Wissen bzw. die Fähigkeiten kann ich auf viele typische Situationen meiner Arbeit anwenden.	17	0	4,71	5,00	1,160
Inhalte 3: Ich habe durch die Inhalte dieses Moduls meine Kompetenzen deutlich erweitert.	17	0	4,88	5,00	1,453
Inhalte 4: Das Modul hat mich dazu angeregt, mich weiterführend mit der Thematik zu beschäftigen.	17	0	5,24	6,00	1,147
Inhalte 5: Insgesamt bin ich mit dem Modul sehr zufrieden.	17	0	5,18	6,00	1,510
Anforderungsniveau insgesamt	17	0	2,82	3,00	,393
Wissenschaftlicher Anspruch	16	1	2,75	3,00	,447
Gruppenzusammensetzung 1: berufliches Setting	17	0	2,29	2,00	,985
Gruppenzusammensetzung 2: Vorwissen	17	0	2,24	2,00	,664
Gruppenzusammensetzung 3: Ziele und Wünsche	17	0	2,53	3,00	,717

Gruppenzusammensetzung 4: berufliche Vorerfahrungen im Bereich Personalmanagement	17	0	2,06	2,00	,556
Zusammenarbeit 1: hat gut funktioniert	17	0	5,88	6,00	,332
Zusammenarbeit 2: konstruktive Arbeitsatmosphäre	17	0	5,94	6,00	,243
Zusammenarbeit 3: Austausch außerhalb der Präsenzphasen war wichtig	17	0	5,41	6,00	,712
Zusammenarbeit 4: Zusammensetzung war lernförderlich	17	0	5,88	6,00	,332
Zusammenarbeit 5: Die Gruppe war wichtig für meine erfolgreiche Teilnahme	17	0	5,71	6,00	,588
Vereinbarkeit 1: gut vereinbar mit beruflicher Tätigkeit	17	0	3,41	3,00	1,543
Vereinbarkeit 2: gut vereinbar mit familiären Pflichten	17	0	3,12	3,00	1,409
Vereinbarkeit 3: Arbeitsbelastung während der Präsenzphasen war gut zu bewältigen	17	0	4,82	5,00	1,468
Vereinbarkeit 4: Arbeitsbelastung während der Selbstlernphasen war gut zu bewältigen	17	0	3,24	3,00	1,348
Zeitaufwand pro Woche während der Selbstlernphasen	17	0	1,53	1,00	,624
Leistungsnachweise 1: für die berufliche Praxis sinnvoll	16	1	4,75	5,00	,856
Leistungsnachweise 2: Praxisaufgaben waren im betrieblichen Kontext gut umsetzbar	15	2	4,13	4,00	1,187
Leistungsnachweise 3: Arbeitgeber war an den entwickelten Konzepten interessiert	15	2	3,40	4,00	2,063
Zufriedenheit insgesamt 1: Inhalte	17	0	5,06	5,00	,659
Zufriedenheit insgesamt 2: Organisation	17	0	5,24	5,00	,664
Zufriedenheit insgesamt 3: Dozenten	17	0	4,47	5,00	,874
Zufriedenheit insgesamt 4: Leistungsnachweise	16	1	3,88	4,00	,957
Zufriedenheit insgesamt 5: Moodle	17	0	2,76	3,00	1,393
Zufriedenheit insgesamt 6: Vereinbarkeit	17	0	3,00	3,00	1,414
Weiterempfehlung Weiterbildung	17	0	4,41	5,00	,712
Wahrscheinlichkeit Teilnahme am Masterstudium	17	0	2,76	3,00	,831
Studierbarkeit 1: Zeitlich flexible Organisation	17	0	5,35	6,00	1,222
Studierbarkeit 2: Individuelle Studiengestaltung	17	0	5,35	6,00	1,057

Studierbarkeit 3: Räumliche Nähe des Angebots	17	0	4,53	5,00	1,586
Studierbarkeit 4: Präsenzphasen, die nicht mit dem Beruf kollidieren	17	0	5,12	6,00	1,453
Studierbarkeit 5: Möglichkeit, Präsenzphasen durch Selbststudium zu ersetzen	17	0	3,82	4,00	1,741
Studierbarkeit 6: Praxiserfahrene Dozenten	17	0	5,88	6,00	,332
Studierbarkeit 7: Praxisnahe Inhalte und Themen	17	0	5,88	6,00	,332
Studierbarkeit 8: Hoher wissenschaftlicher Anspruch	17	0	4,47	4,00	1,375
Studierbarkeit 9: Anerkennung früherer Aus- und Weiterbildungen bzw. der beruflichen Tätigkeiten	16	1	5,56	6,00	1,209
Studierbarkeit 10: Hoher Anteil von berufserfahrenen Kommilitonen	17	0	5,29	6,00	,985
Studierbarkeit 11: Vor- und Brückenkurse zur Auffrischung bzw. Vermittlung der relevanten Vorkenntnisse	16	1	3,75	4,00	1,571
Studierbarkeit 12: Feste Ansprechpersonen zu Fragen rund um das Studium	16	1	5,31	6,00	,873

